

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

SHAWINIGANAISES ET TRAVAILLEUSES : LES EMPLOYÉES DE BUREAU DE LA
SHAWINIGAN WATER AND POWER, 1945-1963

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN HISTOIRE

PAR
CLAUDINE DROLET

AVRIL 2010

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Ce mémoire n'aurait pu être complété sans l'aide de nombreuses personnes que je tiens à remercier ici. Tout d'abord, un immense merci à ma directrice Magda Fahrni qui a su m'appuyer et me conseiller durant la rédaction de ce mémoire et ce, malgré la distance et mes constants reports d'échéance.

Merci également aux archivistes d'Hydro-Québec qui m'ont aidée à trouver les documents indispensables à cette recherche et m'ont accompagnée durant les heures passées aux archives. Je pense ici à Patrick Testeau, Nathalie Grégoire et Martine Rodrigue. Merci aussi à Stéphanie Beaupied pour m'avoir aidée à rédiger mes formulaires pour mes entrevues.

Merci à ma famille, mon père, ma mère et mes sœurs, Marie-Pierre, Janie et Myriam pour m'avoir accompagnée durant la rédaction de ce mémoire. Un merci spécial à Janie qui m'a hébergée durant mes mois de recherche aux archives.

Merci aussi à mes collègues de travail pour leur écoute, leur patience et leurs encouragements alors que je leur expliquais mon projet en long et en large. Je pense en particulier à Céline, Jackie, Lisette, Charles, Geneviève, Michel et Diane. Un petit clin d'œil à mes collègues anglophones, Kim, Karen, Kimberly, Nancy, Joanne et Pat, qui ont exprimé le souhait que je traduise ce mémoire pour qu'ils puissent le lire. It could be a future project!

Ce mémoire ne saurait exister sans l'apport précieux des employées de la Shawinigan Water and Power qui m'ont ouvert leur porte et ont partagé avec moi leurs souvenirs. Merci infiniment pour votre générosité. Un merci spécial également à Roger Bellemare qui m'a aidée à les retrouver.

Je dédie cette recherche à mes deux grand-mères, Cécile et Jeanine, Shawiniganaises et travailleuses, qui m'ont inspiré le sujet de ce mémoire.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|-----|
| RÉSUMÉ..... | vii |
| INTRODUCTION..... | 1 |
| CHAPITRE I | |
| LES QUÉBÉCOISES AU TRAVAIL EN RÉGION : HISTORIOGRAPHIE, PROBLÉMATIQUE, SOURCES ET MÉTHODE..... | 6 |
| 1.1 Histoire des femmes et du travail rémunéré..... | 6 |
| 1.1.1 Les femmes et le travail rémunéré..... | 6 |
| 1.1.2 Les emplois de bureau..... | 10 |
| 1.1.3 L'accès à l'emploi..... | 14 |
| 1.1.4 Le paternalisme, un concept clé..... | 16 |
| 1.2 Histoire de Shawinigan et la Mauricie..... | 20 |
| 1.2.1 Shawinigan, ville industrielle..... | 20 |
| 1.2.2 Anglophones et francophones..... | 21 |
| 1.2.3 Le rôle de la Shawinigan Water and Power..... | 23 |
| 1.2.4 Shawinigan et ses citoyens..... | 25 |
| 1.2.5 Le déclin industriel..... | 27 |
| 1.3 Problématique et méthodologie..... | 30 |
| 1.3.1 Problématique et cadre d'analyse..... | 30 |
| 1.3.2 Concepts..... | 34 |
| 1.3.3 Sources..... | 35 |
| 1.3.3.1 Sources écrites..... | 35 |
| 1.3.3.2 Sources orales..... | 40 |
| 1.4 Conclusion..... | 47 |
| CHAPITRE II | |
| SHAWINIGAN VILLE MODERNE..... | 48 |
| 2.1 L'industrie avant tout : portrait économique de Shawinigan..... | 50 |
| 2.1.1 Les entreprises..... | 50 |
| 2.1.2 Les travailleurs..... | 51 |
| 2.1.3 Le prestige de la ville..... | 53 |
| 2.2 Scènes de la vie quotidienne : les citoyens de Shawinigan..... | 55 |

| | |
|---|-----|
| 2.2.1 Francophones et anglophones..... | 55 |
| 2.2.2 Vie de famille..... | 60 |
| 2.2.3 Le dimanche à la messe : le rôle de l'Église..... | 62 |
| 2.2.4 Après le travail, une vie sociale très riche..... | 66 |
| 2.3 Jeune fille non-accompagnée : ce qu'une femme peut faire à Shawinigan dans les années 1950..... | 70 |
| 2.3.1 Possibilités de carrières..... | 70 |
| 2.3.2 Une question d'argent..... | 76 |
| 2.3.3 Se marier ou pas..... | 77 |
| 2.3.4 Sorties entre filles..... | 79 |
| 2.3.5 Devenir propriétaire..... | 80 |
| 2.3.6 De grandes voyageuses..... | 81 |
| 2.3.7 Mères au travail..... | 83 |
| 2.4 Conclusion..... | 87 |
| CHAPITRE III | |
| LA SHAWINIGAN WATER AND POWER, UNE GRANDE FAMILLE..... | 90 |
| 3.1 Plus que de l'hydroélectricité : Shawinigan Water and Power et ses filiales..... | 91 |
| 3.1.1 Un projet ambitieux : fondation de la compagnie..... | 91 |
| 3.1.2 L'expansion : l'apogée et la multiplication des filiales..... | 93 |
| 3.1.3 Le déclin : les années cinquante..... | 95 |
| 3.1.4 Quand sonne le glas : la nationalisation en 1963..... | 96 |
| 3.2 Plus que des employés : le paternalisme à la Shawinigan Water and Power..... | 97 |
| 3.2.1 Les bénéfices offerts aux employés..... | 97 |
| 3.2.2 Toujours une bonne occasion pour célébrer..... | 104 |
| 3.2.3 Le journal d'entreprise : un outil de cohésion..... | 109 |
| 3.2.4 Le rôle des patrons..... | 112 |
| 3.2.5 Le syndicat? Pour quoi faire?..... | 115 |
| 3.3 Anglophones et francophones, un mariage heureux..... | 120 |
| 3.4 Conclusion..... | 126 |
| CHAPITRE IV | |
| LA SECRÉTAIRE DU PATRON, UN MODÈLE DE RÉUSSITE : LES FEMMES À LA SHAWINIGAN WATER AND POWER..... | 128 |
| 4.1 Qualifications requises : qui peut travailler pour la compagnie?..... | 129 |

| | |
|--|-----|
| 4.1.1 Formation des employées..... | 129 |
| 4.1.2 Les contacts..... | 133 |
| 4.1.3 L'entraide au bureau..... | 137 |
| 4.2 Un emploi valorisé..... | 139 |
| 4.2.1 Types d'emplois offerts..... | 139 |
| 4.2.2 Graver les échelons : une bien courte ascension..... | 142 |
| 4.2.3 Aller ailleurs...Non merci!..... | 145 |
| 4.3 La culture de travail..... | 149 |
| 4.3.1 En famille, une atmosphère de camaraderie..... | 149 |
| 4.3.2 Un employeur bienveillant..... | 151 |
| 4.3.3 Vie sociale et sorties..... | 153 |
| 4.4 Conclusion..... | 155 |
| CONCLUSION..... | 157 |
| APPENDICES..... | 163 |
| APPENDICE A | |
| PROTOCOLE D'ENTREVUE..... | 164 |
| APPENDICE B | |
| VERBATIM H.L..... | 167 |
| BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE..... | 208 |

RÉSUMÉ

L'historiographie qui porte sur le travail rémunéré des femmes au Québec remonte à une trentaine d'années. Les études se penchent presque exclusivement sur des cas montréalais. L'historiographie des régions québécoises se concentre surtout sur le développement économique et industriel des petites villes et des campagnes. Cette étude vise à mieux connaître l'histoire des travailleuses en région, et particulièrement à Shawinigan.

Comment la dynamique de petite ville industrielle de Shawinigan a-t-elle façonné la vie de travail des femmes entre 1945 et 1963 ? Nous avons choisi de prendre comme exemple les employées de bureau de la Shawinigan Water and Power, l'entreprise fondatrice de Shawinigan et l'un des employeurs les plus influents de la petite municipalité. Pour répondre à cette question, nous avons eu recours aux journaux d'entreprise et à divers documents des archives d'Hydro-Québec, aux journaux locaux de l'époque ainsi qu'à des entrevues avec six anciennes employées de la Shawinigan Water and Power.

Dans les années cinquante, la ville de Shawinigan jouit encore d'un certain prestige même si l'économie locale, basée sur l'industrie lourde et le textile, est sur le point de s'effondrer. La vie communautaire est très dynamique et les activités culturelles et sportives multiples. La population shawiniganaise est majoritairement canadienne-française et catholique. On compte toutefois une élite anglophone protestante très influente. Les possibilités d'emplois offertes aux femmes demeurent réduites mais les sources démontrent que plusieurs d'entre elles peuvent choisir ou non de se marier, devenir propriétaire et voyager. Des femmes mariées et des mères choisissent aussi de continuer à occuper un emploi rémunéré.

La Shawinigan Water and Power a utilisé de nombreuses pratiques paternalistes et de *corporate welfare capitalism* dans la gestion de son entreprise. Ces pratiques se sont révélées fort efficaces puisque les employés, bien que syndiqués, étaient peu militants au sein de la compagnie-mère. Cette culture d'entreprise, ainsi que les relations entre les cadres anglophones et les employés francophones, ont grandement influencé la vie quotidienne des travailleuses. Même si leur accès à des promotions demeurait réduit, certaines employées ont su se réaliser au travail. Elles ont également développé une culture propre marquée par la camaraderie et l'entraide.

Ces constatations nous amènent donc à conclure que malgré la petite taille de la ville de Shawinigan, ce qui implique souvent un milieu plus conservateur, et le nombre réduit de modèles proposés aux femmes, certaines Shawiniganaises des années cinquante ont pu mener une vie de travail bien remplie et enrichissante. Les employées de la Shawinigan Water and Power, qui travaillaient en anglais et côtoyaient des anglophones, ont également pu découvrir une autre culture et un autre mode de vie. Cette influence, différente de celle de leur milieu familial, les a amenées à développer de nouveaux modèles de vie. Tenaillées entre deux cultures, les Shawiniganaises ont développé un mode de vie moins conservateur, précurseur de la Révolution tranquille qui était sur le point d'éclore au Québec.

Mots-clés : Histoire, Québec, XX^{ème} siècle, Shawinigan, Shawinigan Water and Power, femmes, travail de bureau, paternalisme, *corporate welfare capitalism*

INTRODUCTION

La puissance des cours d'eau du Québec fait sa renommée partout dans le monde. Mais avant de devenir la force motrice du développement industriel de la province, l'hydro-électricité n'était qu'un projet visionnaire. Parmi les villes pionnières de cette nouvelle technologie, on retrouve Shawinigan en Mauricie. La petite municipalité a vu le jour en 1901 bercée par le son des puissantes chutes qui lui ont donné son nom. Là où la campagne dominait a bientôt poussé une ville dont le prestige d'antan fait encore parler. La nouvelle population de Shawinigan a développé au cours des années une culture qui lui est propre. L'emploi était abondant dans cette ville connue pour sa prospérité et les hommes, tout comme certaines femmes, y trouvaient leur compte. La compagnie fondatrice de la ville, la Shawinigan Water and Power, constituait à l'époque un des employeurs les plus connus et les plus prestigieux de Shawinigan. L'entreprise a employé des gens dans presque toutes les familles de la région. Bien que l'histoire industrielle de la ville de Shawinigan soit bien connue, la vie des travailleurs l'est en général beaucoup moins. C'est d'autant plus vrai pour l'histoire des travailleuses.

C'est ce qui a poussé à la rédaction de ce mémoire. Afin de cerner notre questionnement, nous avons choisi d'étudier la période d'après-guerre jusqu'à la nationalisation de la compagnie d'électricité. Cette époque est considérée comme une période de transition dans l'histoire des femmes au Québec, entre une société plutôt conservatrice et la Révolution tranquille.¹ Durant la Seconde Guerre mondiale, les femmes ont pu accéder massivement au marché de l'emploi. Le retour à la paix a signifié le retour au foyer pour plusieurs d'entre elles. Mais les années cinquante, bien que plongées dans ce qu'on a appelé « la grande noirceur », constituent une période où les aspirations féminines étaient latentes mais bien

¹ Collectif Clio, *L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*, Montréal, Éditions Le Jour, 1992, p.375.

présentes. La Révolution tranquille n'est pas survenue du jour au lendemain. C'est pourquoi nous avons choisi cette période de l'histoire comme sujet de notre mémoire.

Cette période transitoire est aussi très significative pour la ville de Shawinigan et la Shawinigan Water and Power. Nationalisée en 1963 dans le tourbillon de la Révolution tranquille, l'entreprise a laissé derrière elle un passé riche et très documenté, ce qui s'est avéré essentiel pour la rédaction de ce mémoire.

Notre recherche prend la forme d'une analyse qualitative qui comprend notamment une étude des discours écrits et oraux. Nous chercherons à décrire et comprendre la culture d'entreprise de la Shawinigan Water and Power et sa vision des femmes au travail par le biais des archives de l'entreprise et d'entrevues avec d'anciennes employées. Le discours de l'entreprise, teinté de paternalisme et soutenu par une stratégie de *corporate welfare capitalism*, transparaît du contenu des archives et particulièrement des documents qui s'adressent aux employés, comme les journaux d'entreprise. Les anciennes employées de la compagnie ont pu nous éclairer sur leur perception de cette culture d'entreprise en plus de mettre en lumière la différence entre le discours de la compagnie et leur vécu. Les journaux locaux ont permis également de mettre en perspective le rôle de l'entreprise dans la région en plus de nous décrire la vie des citoyens de Shawinigan.

Notre problématique est la suivante : comment la dynamique de petite ville industrielle de Shawinigan a-t-elle façonné la vie au travail des femmes entre 1945 et 1963? Le cas des employées de bureau de la Shawinigan Water and Power servira d'exemple d'un phénomène plus large. La compagnie d'électricité ayant eu une influence majeure à Shawinigan, la place des femmes au sein de l'entreprise est très révélatrice de la culture des autres entreprises et de la communauté shawiniganaise. De plus, le vécu des citoyennes de Shawinigan est sans doute similaire à celui des autres petites villes industrielles québécoises érigées à la même époque par des intérêts canadiens-anglais et américains. Leur histoire ayant été peu étudiée, cette étude permettra de mettre en lumière leur vécu. Nous chercherons donc à cerner la culture locale de Shawinigan et la culture d'entreprise d'un des plus importants employeurs pour comprendre de quelle façon elles ont influencé la vie au travail des femmes. Nous

dresserons un portrait des postes et responsabilités auxquels elles pouvaient espérer accéder et des obstacles, bien souvent idéologiques et culturels, qu'elles pouvaient rencontrer. Nous tenterons de comprendre comment la culture d'entreprise de la Shawinigan Water and Power dirigée par des anglophones a influencé la petite communauté francophone et catholique, et vice-versa. Est-ce que l'influence de la culture d'entreprise a joué un rôle dans la vie au travail des femmes ?

Dans le premier chapitre de notre mémoire, nous nous attarderons sur l'historiographie de l'histoire des femmes au Québec et au Canada ainsi que sur celle de la Mauricie. Ce bilan historiographique fait une grande place aux travaux d'historiennes canadiennes sur le travail des femmes dans de petites villes ontariennes au XX^e siècle. Les ouvrages de Joan Sangster² et de Joy Parr³ s'avèrent particulièrement pertinents pour notre recherche. Après avoir présenté notre problématique et nos hypothèses de recherche, nous nous attarderons sur les sources qui ont été utilisées pour la rédaction de ce mémoire. Nous évoquerons les méthodes de sélection et d'échantillonnage et décrirons le corpus que nous avons constitué. Nous présenterons aussi une description des anciennes employées rencontrées pour la rédaction de ce mémoire. Ce premier chapitre méthodologique permettra de mieux cerner notre recherche et de présenter un cadre d'analyse.

Le Chapitre deux porte sur la ville de Shawinigan elle-même et ses citoyens. La petite municipalité fondée en 1901 avait des institutions et une culture qui lui était propre, influencée à la fois par l'élite anglophone, les valeurs canadiennes-françaises et la transformation d'un milieu rural en milieu urbain. Dans ce chapitre, nous évoquerons d'abord l'économie de Shawinigan. Nous tenterons ensuite de dresser un portrait de la vie quotidienne des Shawiniganais, au travail, en famille et dans les loisirs. Nous nous attarderons notamment sur les différences culturelles mais surtout sociales entre anglophones et francophones et sur le rôle de la religion catholique. Finalement, nous nous pencherons sur

² Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, 333 p.

³ Joy Parr, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, 314 p.

la vie des jeunes filles et des femmes de Shawinigan. Nous nous intéresserons à leurs loisirs, à leur vie conjugale et privée et à leur travail.

Le troisième chapitre servira à décrire la Shawinigan Water and Power et sa culture d'entreprise. Dans un premier temps, nous nous attarderons à l'histoire de l'entreprise, de sa fondation jusqu'à la nationalisation en 1963. Nous nous pencherons principalement sur la culture de l'entreprise ainsi que sur son influence sur la ville de Shawinigan. La deuxième section de ce chapitre sera consacrée aux relations que la compagnie entretenait avec ses employés. Nous mettrons en évidence le paternalisme et les stratégies de *corporate welfare capitalism* adoptés par l'entreprise. Finalement, nous évoquerons les relations entre francophones et anglophones au sein de l'entreprise.

Le quatrième chapitre sera consacré aux employées de bureau de la Shawinigan Water and Power à Shawinigan. Nous dresserons d'abord un portrait de ses femmes, de leur éducation et de leur carrière au sein de l'entreprise. Nous décrirons les postes et responsabilités auxquels elles ont eu accès ainsi que les stratégies de recrutement de l'entreprise. La dernière section de ce chapitre sera consacrée à la culture de travail développée par les employées de la Shawinigan Water and Power à Shawinigan.

La description de la ville de Shawinigan et de la culture d'entreprise de la Shawinigan Water and Power permettent de constater à quel type de vie au travail les Shawiniganaises de l'époque pouvaient aspirer. Nous verrons aussi l'influence majeure des entreprises canadiennes-anglaises sur Shawinigan et ses habitants. En passant de la campagne à la ville, les Shawiniganais ont créé de toutes pièces une culture qui leur était propre, fortement imprégnée par l'Église catholique et leurs racines canadiennes-françaises, mais néanmoins transformée par la mentalité d'entreprise et les mœurs américaines et canadiennes-anglaises. L'aspect industriel et technologique qui a valu à Shawinigan son titre de ville moderne a sans doute également fortement influencé la mentalité des Shawiniganais qui aspiraient à représenter l'esprit d'innovation proposé par l'industrie. Cette culture a eu un impact important sur la vie des femmes, à la fois sur le plan personnel et professionnel. Nous espérons que notre étude permettra de mieux comprendre la réalité des Shawiniganaises de

l'époque, en plus d'apporter un regard neuf sur l'histoire de Shawinigan et de la région de la Mauricie.

CHAPITRE I

LES QUÉBÉCOISES AU TRAVAIL EN RÉGION HISTORIOGRAPHIE, PROBLÉMATIQUE, SOURCES ET MÉTHODE

Shawinigan fut pendant une certaine période une des villes industrielles les plus importantes au pays. Son développement rapide et son prestige ont fait la fierté de la Mauricie. Pourtant, on connaît peu l'histoire des travailleurs qui ont contribué à son essor. Et encore moins celle des travailleuses. La place de l'histoire des femmes dans l'historiographie canadienne est importante. On retrouve des études sur le sujet depuis la fin des années 1970. Toutefois, sauf exceptions, l'historiographie québécoise sur les femmes reste limitée à la sphère montréalaise. Cette étude a pour but d'explorer un champ de recherche jusqu'ici ignoré. Un survol de l'historiographie sur le travail rémunéré des femmes et sur la ville de Shawinigan et ses particularités nous permettra de mieux situer ce mémoire. Nous établirons ensuite notre problématique, définirons certains concepts et décrirons les sources et la méthode qui ont été utilisées pour ce projet.

1.1 Histoire des femmes et du travail rémunéré

1.1.1 Les femmes et le travail rémunéré

On ne peut étudier l'histoire du travail rémunéré des femmes sans d'abord définir et comprendre le contexte historique sur lequel cette étude se penche. La période étudiée dans ce mémoire est 1945 à 1963. Dans *L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*, le

Collectif Clio qualifie cette période historique de transitoire¹. C'est un concept qui revient dans tous les ouvrages étudiés, que ce soit relatif à l'histoire québécoise ou canadienne. Au Québec, cette période transitoire sera toutefois ralentie par le régime duplessiste, en place durant presque toute la période, et par l'influence prédominante du clergé catholique. Les contradictions présentes dans la société de cette époque viendront également colorer cette étude. En effet, alors même que dans le discours on prônait le retour des femmes à la maison, dans les faits de plus en plus de femmes mariées étaient présentes sur le marché du travail. Une situation qu'évoque le Collectif Clio mais qui est malgré tout plus visible au Canada anglais comme le démontrent Alison Prentice et al.²

De part et d'autre, la morale et la tradition semblent tenir lieu de toile de fond des arguments en faveur de la femme au foyer. Dans *Canadian Women : a History*, Alison Prentice et al. illustrent bien cette contradiction entre le discours officiel et la réalité de la société de consommation qui oblige de plus en plus de femmes mariées et de mères à travailler tout en se sentant coupables de le faire. Les auteurs évoquent également la lenteur des changements dans la société canadienne durant cette période de transition et mettent bien en évidence les difficultés supplémentaires vécues par les Québécoises catholiques. Un exemple éloquent était le peu de francophones ayant eu recours aux garderies montréalaises durant la Seconde Guerre mondiale, le clergé dénonçant cette pratique. Ce dernier craint que le travail de la femme crée un désir d'émancipation qui détruirait la famille, cœur de la nation canadienne-française catholique³. Mais au sortir de la Dépression, la possibilité d'améliorer sa qualité de vie l'emportera sur le patriotisme. Il s'agit d'une victoire qui sera de longue haleine toutefois.

Ces deux ouvrages font ressortir l'importance des deux guerres mondiales pour l'émancipation des femmes, notamment en ce qui concerne le travail rémunéré, une théorie que l'on retrouve dans plusieurs autres ouvrages consultés. La pénurie de main-d'œuvre

¹ Collectif Clio, *L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*, Montréal, Éditions Le Jour, 1992, p.375.

² Alison Prentice et al., *Canadian Women : a History*, Toronto, Nelson Thompson Learning, 1996, p.290.

³ *Ibidem*, p.299.

masculine et les besoins industriels grandissants ont favorisé l'accès des femmes au travail. La prospérité d'après-guerre, la société de consommation et le désir d'émancipation les y ont maintenues après 1945.

Francine Barry dans son étude *Le travail de la femme au Québec : l'évolution de 1940 à 1970*⁴ évoque également l'idée d'évolution durant la période étudiée. Cet ouvrage, paru en 1977, est la première étude québécoise sur le travail rémunéré des femmes. Selon Barry, un des facteurs déterminants est le passage d'une société rurale traditionnelle à une société urbaine industrialisée. Dans une société urbaine, l'autosuffisance de la famille n'existe plus et les femmes doivent travailler à l'extérieur du foyer. Pour Barry, alors que la force de travail féminine allait en grandissant, le monde du travail et la société se sont graduellement adaptés à ce phénomène qui était là pour rester. Les femmes demeurent toutefois maintenues dans des ghettos d'emplois féminins et de nombreux obstacles se mettent sur le chemin de celles qui souhaitent avoir une carrière. Le fait d'être une femme implique, selon la croyance populaire, un moins grand investissement au travail, une capacité de déplacement limitée et un taux d'absentéisme élevé. Les attributs féminins, dont la moins grande force physique, sont également évoqués lorsque vient le temps de refuser un emploi à une femme. On accepte le travail féminin pour autant qu'il soit temporaire, c'est-à-dire pré-nuptial ou pré-maternité. Il doit également être vu comme un moyen d'apporter au ménage un salaire d'appoint et avant tout, demeurer un travail convenable, féminin et respectueux de la morale. Francine Barry souligne que l'évolution des mentalités sur le sujet au Québec est plutôt lente: « Sans remettre en question le rôle fondamental de la femme, on commence timidement à accepter ou du moins à concevoir qu'il peut s'élargir et déborder le cadre domestique. »⁵ Ces arguments sont analysés par plusieurs autres historiens dont Joy Parr dans *The Gender of Breadwinners*⁶, qui met toutefois en évidence les contradictions entre la réalité et le discours,

⁴ Francine Barry, *Le travail de la femme au Québec : l'évolution de 1940-1970*, Montréal, Presses de l'Université du Québec, 1977, 80 p.

⁵ *Ibidem*, p.51.

⁶ Joy Parr, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, p.23.

et Joan Sangster dans *Earning Respect*⁷. Les emplois occupés par les femmes doivent donc rester féminins. Certaines sphères du monde du travail leur demeurent interdites.

Barry met aussi l'accent sur la formation scolaire des filles qui est une des plus grandes entraves à leurs possibilités de carrière⁸. L'école proposait un nombre limité de modèles aux jeunes filles et plusieurs programmes ne leur étaient pas accessibles. De plus, poursuivre des études post-secondaires demeurait dispendieux et n'était pas à la portée de toutes les bourses. La plupart des familles privilégiaient donc l'éducation des garçons au détriment de celle des filles. Au Québec, l'éducation est demeurée en grande partie sous le contrôle du clergé catholique jusqu'au rapport Parent en 1964. Les modèles proposés aux femmes étaient donc encore plus contraignants et restreints dans « la belle province ». Le rôle des idéologies et de l'éducation des femmes dans l'accès au travail rémunéré est aussi évoqué par Sangster mais dans une perspective différente⁹. Elle met en évidence davantage l'éducation parentale et les possibilités qu'on présentait aux jeunes femmes plutôt que l'instruction scolaire et religieuse.

Pour Francine Barry, l'évolution du travail de la femme au Québec est tributaire de l'évolution des idéologies qui a eu lieu de façon parallèle mais le processus est plutôt lent et le fossé est large entre le discours et la réalité : « La décennie des années 50 se caractérise par l'attentisme, sans remise en question fondamentale. Il s'agit d'en arriver à une définition plus conforme à la réalité qui ne cesse d'évoluer vers une présence importante et permanente des femmes sur le marché du travail. »¹⁰

Quelques années avant la parution de son livre, une autre historienne a publié un ouvrage sur l'évolution des idéologies au Québec entre 1940 et 1970. Mona-Josée Gagnon scrute

⁷ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, 333 p.

⁸ Francine Barry, *Le travail de la femme au Québec : l'évolution de 1940-1970*, Montréal, Presses de l'Université du Québec, 1977, p.39.

⁹ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, p.36.

¹⁰ Francine Barry, *Le travail de la femme au Québec : l'évolution de 1940-1970*, Montréal, Presses de l'Université du Québec, 1977, p.52.

dans son livre la perception masculine des femmes durant cette période¹¹. Encore une fois, on parle ici de transition pour la période étudiée. L'ouvrage est toutefois beaucoup plus subjectif que celui de Francine Barry car la révolte féministe teinte fortement les propos de l'auteur qui traite le sujet un peu comme une lutte de classes. Elle mentionne toutefois le rôle de l'urbanisation et de l'industrialisation dans l'évolution du rôle des femmes. Pour Mona-Josée Gagnon, il existe trois types d'idéologies sur les femmes durant cette période. L'idéologie de conservation ou traditionnelle qui demeure dominante malgré l'évolution, l'idéologie de rattrapage et finalement l'idéologie « partielle » sur les femmes, qui découle d'un parti pris égalitariste entre les hommes et les femmes. Les deux dernières idéologies apparaissent à la fin des années 1960 et donc en dehors, en grande partie, de la période étudiée dans ce mémoire. L'image de la femme au foyer gardienne de la famille, de la nation canadienne-française et de la foi catholique est cependant très présente dans les sources étudiées, particulièrement les journaux de l'époque, ainsi que dans l'historiographie québécoise sur l'époque. Il s'agit d'une conviction nationaliste qui est fréquemment mentionnée comme argument contre le travail des femmes dans l'historiographie. Selon Mona-Josée Gagnon, il existe une différence majeure entre la réalité et le discours en ce qui concerne le travail de la femme : « On donne donc l'impression qu'on est pour le travail féminin et qu'il s'agit bien d'une position de principe, mais c'est vouloir faire illusion : en pratique, le travail est permis aux femmes dans la mesure où elles s'acquittent aussi bien qu'avant de leurs fonctions familiales. »¹² Le rôle du clergé mais aussi celui des stéréotypes féminins véhiculés par la société est fondamental dans l'argumentation de Mona-Josée Gagnon. On retrouve par ailleurs l'idée de stéréotype dans plusieurs ouvrages pour expliquer les ghettos d'emplois féminins.

1.1.2 Les emplois de bureau

Les ghettos d'emplois féminins se caractérisent principalement de trois façons. On retrouve d'abord les emplois manuels, comme couturière par exemple, puis ceux du secteur des services, comme dans la vente au détail, puis les emplois de bureau. Graham S. Lowe,

¹¹ Mona-Josée Gagnon, *Les femmes vues par le Québec des hommes: 30 ans d'histoire des idéologies, 1940-1970*, Montréal, Éditions du Jour, 1974, 159 p.

¹² *Ibidem*, p.148.

dans son ouvrage sur la révolution administrative¹³ ainsi que dans un article publié dans le recueil collectif *On the Job*¹⁴, se penche sur cette dernière catégorie. Lowe s'intéresse davantage à la période comprise entre 1900 et 1930 mais sa description du travail de bureau et de ses diverses ramifications est encore vraie dans la société actuelle et a donc un impact certain sur la période de 1945 à 1963. Pour lui, l'arrivée massive des femmes dans le secteur tertiaire est due à plusieurs conjonctures. Les contextes social, industriel et organisationnel ont contribué à créer un climat propice aux travailleuses. Les besoins grandissants de main-d'œuvre qualifiée, l'éducation des femmes de classe moyenne reliée aux habiletés demandées, la réorganisation et la division des bureaucraties selon une hiérarchie stricte ont créé une demande pour la main-d'œuvre féminine. Les femmes demeurent toutefois cantonnées dans certains types d'emploi dont les avantages vont en diminuant entre 1900 et 1930. De plus en plus routiniers et de moins en moins bien payés, ces emplois, dit-on, conviennent bien aux femmes car ils ont une ressemblance avec leur rôle traditionnel. Au bas de la hiérarchie du bureau, les femmes demeurent subordonnées aux hommes, qui eux occupent les postes d'autorité. Les emplois occupés par les femmes offrent également très peu de possibilités d'avancement. Les conditions de travail médiocres et les bas salaires rebutent les hommes et ce type d'emploi devient peu à peu exclusivement féminin. Selon Lowe, l'employeur utilise à son avantage les stéréotypes véhiculés à l'époque : « Prevailing stereotypes of women are part of managerial control strategies in the office. »¹⁵ Paradoxalement, ce sont les conditions de travail plus intéressantes qu'à l'usine et les meilleurs salaires qui attirent les femmes vers les emplois de bureau. Cette division a amené la création de deux marchés d'emploi différents. Celui des femmes, considéré comme secondaire, incite les employeurs à recruter dans ce marché la main-d'œuvre bon marché qui convient à leurs besoins. Lowe souligne également que toutes les entreprises ne fonctionnent pas de la même façon. Le rôle discrétionnaire des patrons a un impact fondamental sur le travail des femmes et sur leurs possibilités d'obtenir des postes avec plus de responsabilité.

¹³ Graham S. Lowe, *Women in the Administrative Revolution: the Feminization of Clerical Work*, Toronto, University of Toronto Press, 1987, 234 p.

¹⁴ Craig Heron et Robert H. Storey, *On the Job: Confronting the Labour Process in Canada*, Kingston, McGill-Queen's University Press, 1986, 360 p.

¹⁵ Graham S. Lowe, *Women in the Administrative Revolution: the Feminization of Clerical Work*, Toronto, University of Toronto Press, 1987, p.15.

Michèle Dagenais étudie également ce processus de féminisation des emplois cléricaux et la division des emplois selon le genre. Son étude de la Banque d'Hochelaga et de la Banque de Montréal entre 1900 et 1930 retrace l'histoire des femmes et des hommes montréalais dans le milieu bancaire¹⁶. Elle reprend par ailleurs dans un article dans *Labour/Le Travail* l'idée d'un double marché de l'emploi et d'itinéraires de carrière différents pour les hommes et les femmes qu'elle évoque dans son mémoire¹⁷. Son portrait des itinéraires masculins et féminins l'amène à nuancer les nombreuses études faites sur les employées de bureau. Bien qu'elle ne remette pas en question la féminisation et la déqualification des emplois de bureau, elle met en lumière la possibilité pour certaines femmes de faire carrière dans une sphère relativement restreinte et d'obtenir des promotions. Elle souligne également l'impact négatif de la rationalisation sur les hommes, pour qui la mobilité ascendante devient plus difficile. Selon Michèle Dagenais, hommes et femmes suivent toutefois des itinéraires assez distincts qui mènent généralement, et avec plus ou moins de facilité, les hommes vers des postes d'autorité et les femmes vers des culs-de-sac professionnels. Mais les femmes semblent trouver des aspects positifs à leur travail puisqu'elles restent plus longtemps à l'emploi de la banque que les hommes : « [...] nous avons relevé chez les femmes le taux d'insatisfaction vis-à-vis l'emploi beaucoup plus faible que chez les hommes. De même, les employées sont beaucoup moins susceptibles d'être congédiées, ce qui leur assure donc une plus grande stabilité. »¹⁸

Emmanuelle-Minnie Bouvie s'intéresse aussi aux femmes au travail dans son mémoire sur les téléphonistes de Bell de 1920 à 1939¹⁹. Son étude, bien qu'extrêmement bien structurée, amène toutefois peu de détails sur la réalité des femmes au travail durant la période étudiée. On en apprend davantage sur la culture d'entreprise et celle développée par les employées mais peu sur leurs aspirations et les contraintes professionnelles auxquelles elles faisaient face. Les sources limitées auxquelles elle a pu avoir accès expliquent sans

¹⁶ Michèle Dagenais, *Division sexuelle du travail en milieu bancaire : Montréal, 1900-1930*, Montréal, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 1987, 183 p.

¹⁷ Michèle Dagenais, « Itinéraires professionnels masculins et féminins en milieu bancaire : Le cas de la Banque d'Hochelaga, 1900-1929 », *Labour/Le Travail*, 1989, vol. 24, p.45 à 68.

¹⁸ *Ibidem*, p.67.

¹⁹ Emmanuelle-Minnie Bouvie, *Talons hauts et bas de soie: les téléphonistes de Bell Téléphone à Montréal, 1920-1939*, Montréal, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 2004, 110 p.

doute ces lacunes. Il est également important de souligner que les mémoires d'Emmanuelle-Minnie Bouvie et de Michèle Dagenais portent sur des cas montréalais et que les périodes étudiées sont antérieures à celle pressentie pour cette étude.

L'historienne Kate Boyer s'est aussi intéressée à l'arrivée des femmes dans les bureaux des compagnies montréalaises²⁰. Son étude se concentre sur les compagnies canadiennes-anglaises et américaines. Elle évoque les changements apportés dans les bureaux avec l'arrivée des femmes. Autrefois un monde d'hommes, le bureau doit désormais se redéfinir. Les compagnies et les employés ont aussi cherché des moyens de maintenir une certaine forme de ségrégation entre les sexes. Ces stratégies se sont souvent faites au détriment des femmes selon Kate Boyer :

« Casting women in a corporate space as exotic creatures and potential beauty queens underscored women's distance from the ideal of a rational (male) white-collar worker, belittled and denigrated their accomplishments, and re-asserted male (sexual) power and dominance in this space. In this way, the newly emergent mixed-sex office reinforced patriarchal relations of power in which women were expected to contain and control their bodies and sexuality, while being reminded of the same by male colleagues. »²¹

Selon Kate Boyer, à Montréal le bureau constituait également un lieu de rencontre pour les anglophones et francophones, protestants et catholiques, ce qui révélait parfois des tensions entre les différents groupes.

Pour Magda Fahrni et Yves Frenette²², le développement des emplois de bureaux offrait aussi une perspective de mobilité sociale, professionnelle et géographique pour les jeunes femmes. En donnant l'exemple d'Alma Drouin, ils illustrent la vie professionnelle et personnelle des jeunes femmes au début du XX^e siècle à Montréal. La jeune Franco-américaine a beaucoup d'ambition et obtient un emploi au service de publicité d'*Imperial Tobacco* :

²⁰ Kate Boyer, « « Neither forget nor remember your sex » : sexual politics in the early twentieth-century Canadian office », *Journal of Historical Geography*, vol. 29, no. 2, 2003, p.212 à 229.

²¹ *Ibidem*, p.221-222.

²² Magda Fahrni et Yves Frenette, « « Don't I long for Montreal » : l'identité hybride d'une jeune migrante franco-américaine pendant la Première Guerre mondiale », *Histoire sociale/Social history*, vol. XLI, no. 81, mai 2008, p. 75-98.

Ce type d'emploi est accessible aux femmes possédant un certain niveau d'instruction et une tenue « respectable », aux femmes qui, comme Alma, proviennent des échelons les plus élevés de la classe ouvrière. Dans le cas d'Alma, le bilinguisme a sans doute facilité son embauche. En outre, ces emplois mettent les jeunes travailleuses en contact avec des clients bourgeois et constituent donc une sorte d'apprentissage des mœurs et des manières de faire des classes aisées.²³

Les emplois de bureau constituaient donc une perspective enviable pour les jeunes femmes ambitieuses. De plus, le fait de maîtriser l'anglais et le français s'avérait un atout très recherché. Cet aspect jouera également un grand rôle à Shawinigan.

1.1.3 L'accès à l'emploi

Pour plusieurs historiens, d'autres facteurs que l'évolution et la féminisation des emplois de bureau entrent en ligne de compte dans l'accessibilité des femmes au travail après la Deuxième Guerre mondiale. Selon Alison Prentice et al., cette accessibilité est tributaire de plusieurs causes : « Earlier age at marriage, reduced fertility rates, and earlier completion of childbearing combined with increased longevity and economic opportunities to promote women's participation in the labour force. »²⁴ Joan Sangster abonde également dans ce sens dans *Earning Respect : The Lives of Working Women in Small-town Ontario (1920-1960)*²⁵. Elle établit plusieurs catégories de travailleuses durant le deuxième après-guerre : les femmes mariées ou non qui travaillent avant leur première maternité, celles qui continuent de le faire avec des jeunes enfants et celles qui retournent au travail vers le milieu de la trentaine, une fois leurs enfants élevés.

L'autre point mis en évidence par Prentice et al.²⁶, qui est aussi repris par Sangster²⁷ et Graham S. Lowe²⁸, est celui des possibilités économiques. Plus qu'une question personnelle,

²³ *Ibidem*, p.86.

²⁴ Alison Prentice et al., *Canadian Women : a History*, Toronto, Nelson Thompson Learning, 1996, p.295.

²⁵ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, 333 p.

²⁶ Alison Prentice et al., *Canadian Women : a History*, Toronto, Nelson Thompson Learning, 1996, 510 p.

²⁷ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, 333 p.

le choix de travailler ou non relève avant tout de la possibilité de le faire. Les occasions de travail pour les femmes sont de plus en plus grandes et la réprobation sociale, bien que toujours présente, s'atténue comme l'affirme Francine Barry²⁹. Graham S. Lowe dans *Women in the Administrative Revolution: the Feminization of Clerical Work*³⁰ élabore le processus qui a amené les emplois de bureaux à se féminiser, ouvrant ainsi la porte du monde du travail aux femmes. Joan Sangster traite pour sa part davantage des emplois de cols-bleus³¹. Pour elle, les femmes ont toujours travaillé, que ce soit dans l'économie informelle ou dans l'industrie. La généralisation du travail féminin rémunéré s'est faite très lentement, notamment en raison des pressions sociales relatives à la respectabilité et à la moralité, mais les femmes pauvres qui devaient travailler pour survivre ont toujours eu leur place en usine. Joy Parr abonde aussi dans ce sens dans *The Gender of Breadwinners*³². Dans cette étude de deux villes industrielles ontariennes, l'une dite féminine et l'autre masculine, elle souligne l'importance du milieu social dans la légitimation du travail des femmes. Dans une communauté où les emplois offerts étaient davantage féminins, la femme au travail n'était pas une anomalie et la pression sociale devenait moins forte. Les femmes avaient davantage le pouvoir de prendre leur vie en main.

À l'intérieur même du contexte social et de la communauté entrent en jeu les aléas de la classe sociale et l'opposition entre les emplois de cols-bleus et les emplois de cols-blancs. Le travail de bureau, bien que routinier, demande davantage de connaissances de base que le travail en usine. Pour Lowe, les emplois de bureau ont ouvert la porte au travail rémunéré des femmes de la classe moyenne³³. Il souligne aussi la théorie de la prolétarianisation des emplois cléricaux, qui veut que la rationalisation du travail de bureau et la déqualification des postes aient amené une perte de statut social pour les travailleurs, qui seraient ainsi passés de

²⁸ Graham S. Lowe, *Women in the Administrative Revolution: the Feminization of Clerical Work*, Toronto, University of Toronto Press, 1987, 234 p.

²⁹ Francine Barry, *Le travail de la femme au Québec : l'évolution de 1940-1970*, Montréal, Presses de l'Université du Québec, 1977, p.19.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, 333 p.

³² Joy Parr, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, 314 p.

³³ Graham S. Lowe, *Women in the Administrative Revolution: the Feminization of Clerical Work*, Toronto, University of Toronto Press, 1987, p.20.

la classe moyenne à la classe ouvrière. Selon lui toutefois cette théorie est fort difficile à prouver. Sangster évoque quant à elle l'idée que l'accession à un emploi de col-blanc constitue une promotion sociale pour beaucoup de jeunes femmes³⁴. L'éducation nécessaire n'était donc pas réservée à la classe moyenne mais était aussi accessible à la classe ouvrière à cette époque. Ce qui ne fait pas nécessairement des emplois de bureau des tâches aliénantes. Il faut néanmoins souligner que si les périodes étudiées par Lowe et Sangster se chevauchent, elles ne sont pas exactement les mêmes. Leurs théories divergentes ne sont peut-être que le reflet d'une évolution de la société.

1.1.4 Le paternalisme, un concept clé

La hiérarchie présente dans les milieux de travail qu'évoque Lowe³⁵ joue également un rôle important dans la vie des travailleurs et des travailleuses. Le concept de *corporate welfare capitalism* évoqué par Lowe, mais aussi par Emmanuelle-Minnie Bouvie³⁶, est également primordial. Le *corporate welfare capitalism* est une méthode de gestion dite plus humaine qui favorise la compréhension envers les employés et qui comprend aussi des mesures incitatives, tels que les régimes de retraite et les régimes de vacances, afin d'augmenter la productivité des employés. Les journaux d'entreprise qui font la promotion de la vision de l'employeur et favorisent la cohésion des employés font également partie de la stratégie du *corporate welfare capitalism*. Les activités sociales et les sports d'équipe organisés dans le cadre de l'entreprise s'inscrivent aussi dans ce sens.

Ces deux concepts, la hiérarchie et le *corporate welfare capitalism*, qui visent pour le premier la régulation du comportement des employés et pour le second leur acceptation des règles, assimilent dans un certain sens le milieu de travail à une famille. Sangster s'attarde

³⁴ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, p.65.

³⁵ Graham S. Lowe, *Women in the Administrative Revolution: the Feminization of Clerical Work*, Toronto, University of Toronto Press, 1987, 234 p.

³⁶ Emmanuelle-Minnie Bouvie, *Talons hauts et bas de soie: les téléphonistes de Bell Téléphone à Montréal, 1920-1939*, Montréal, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 2004, 110 p.

longuement sur cette idée³⁷. Elle l'illustre par de nombreux exemples et témoignages. Cette assimilation du travail à la famille amène un concept fondamental dans l'étude du travail des femmes : le paternalisme. Ce concept est central dans les relations de travail de l'époque et il est aussi sous-jacent aux stéréotypes féminins et aux idées reçues sur les femmes au travail. Sangster définit le patriarcat et le paternalisme comme suit : « [...] a definition that sees patriarchy as a system of « practices, arrangements and social relations that ensure biological reproduction, child rearing and subjectivity », and in doing so reproduces the subordination of women [...] »³⁸ Présent dans la société comme au bureau et à l'usine, il dicte les normes sociales et établit une structure de contrôle qui invite à la subordination des femmes mais aussi des hommes, dans une moindre mesure. Une subordination qui induit deux autres concepts amenés par Sangster : l'acceptation et la résistance au contrôle exercé par l'employeur.

Qui dit paternalisme, dit aussi père de famille. Ce père de famille est traditionnellement celui qui nourrit et subvient financièrement aux besoins de ses proches. Le rôle de soutien de famille lui revient donc d'office et la femme doit quant à elle tenir la maison et éduquer les enfants. On craint donc que les travailleuses s'attaquent à ce privilège masculin et privent les hommes de leur rôle. On maintient par conséquent l'idée que les femmes apportent un salaire d'appoint à la famille, même si ce n'est pas toujours le cas. Les femmes sont ainsi beaucoup moins payées que les hommes, ce qui les empêche souvent d'être autonomes financièrement. Elles dépendent donc des hommes, que ce soit leur père ou leur mari, ce qui nuit à leur émancipation, contraire aux valeurs de la société traditionnelle. Joy Parr s'attarde longuement sur ce concept de soutien de famille dans *The Gender of Breadwinners*³⁹. Il s'agit d'ailleurs du thème central de l'ouvrage. Dans ce livre, elle démontre que la pression sociale envers les femmes les poussait à maintenir cette image de père-soutien de famille auprès de leurs enfants alors qu'elles jouaient souvent ce rôle elles-mêmes. Selon Parr :

³⁷ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, 333 p.

³⁸ *Ibidem*, p.7.

³⁹ Joy Parr, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, 314 p.

« Women took satisfaction in their work skills but drew their worth from their domestic roles. »⁴⁰

Le paternalisme et le *corporate welfare capitalism* constituent les deux concepts centraux de l'étude d'Andrea Tone, sur les pratiques de l'entreprise et la gestion du personnel aux États-Unis.⁴¹ Selon la chercheuse, le *corporate welfare capitalism* demeurait avant tout un moyen d'éviter la rébellion des employés et d'augmenter leur productivité. L'industrie y voyait aussi un moyen de contrer toute tentative d'intervention de l'État, une pratique qui s'est avérée très efficace aux États-Unis. Le système, qui avait tout d'une campagne de relations publiques, révélait aussi les valeurs de l'entreprise et de la société de l'époque. Malgré un discours d'ouverture, l'entreprise veillait à maintenir la distinction entre les classes et les genres. Le système véhiculait les stéréotypes féminins de l'époque et faisait l'apologie du rôle de l'homme comme gagne-pain de la famille. Andrea Tone affirme également que les programmes du *corporate welfare capitalism* étaient davantage offerts aux femmes pour contrer le haut taux de roulement de ces entreprises : « Employers also assumed that women's internalization of prescribed gender roles would predispose them to embrace company programs more readily than men. »⁴²

Andrea Tone démontre aussi une grande disparité dans les types de programmes offerts aux hommes et aux femmes.

« Financial security framed the orientation of the bulk of men's programs. Pensions, profit sharing, stockholding, savings plans, and housing and loan funds were the benefits most frequently reserved exclusively for men. All celebrated the value of men's economic role as family providers. »⁴³

⁴⁰ *Ibidem*, p.105.

⁴¹ Andrea Tone, *The Business of Benevolence: Industrial Paternalism in Progressive America*, Ithaca, Cornell University Press, 1997, 264 p.

⁴² *Ibidem*, p.144.

⁴³ *Ibidem*, p.169.

Cette inégalité entre sexes, classes et même « races » évoquée par Sangster⁴⁴, Parr⁴⁵, Tone⁴⁶ et Lowe⁴⁷ est également reprise par Gillian Creese dans son ouvrage *Contracting Masculinity*⁴⁸. Cette étude porte sur le syndicat de BC Hydro entre 1944 et 1994. Creese démontre dans cet ouvrage la reproduction par le syndicat de la structure paternaliste de l'entreprise. Elle souligne les efforts déployés pour prioriser les hommes blancs ayant de l'ancienneté dans les objectifs syndicaux : « In this closed-shop context, the office union challenged and reproduced gendered practices [as part and parcel of bargaining working conditions and rates of pay] for everyone in the office. »⁴⁹ Sous-jacents à son étude, on retrouve les concepts de classe, « race » et genre, qui devront être soulignés dans notre étude. Mentionnons toutefois les lacunes de l'ouvrage de Creese qui apporte peu de conclusions transcendantes sur le sujet, si ce n'est la discrimination présente au sein à la fois de l'entreprise et du syndicat. Creese s'appuie sur de nombreuses études de cas. Mais elle fait peu de liens entre les différents objets d'études et s'attarde peu sur l'entreprise et la vie professionnelle des femmes. Son étude se consacre aux relations entre les employées féminines et le syndicat et à la façon dont ce dernier a nui au travail des femmes et leur accès à des postes traditionnellement réservés aux hommes. Le syndicat ayant été peu présent au sein de la Shawinigan Water and Power pour la période étudiée, l'ouvrage est donc plus ou moins pertinent pour notre étude.

L'évolution des mœurs et les changements sociologiques et technologiques ont permis aux femmes canadiennes d'accéder au marché du travail, puis d'y rester une fois mariées et mères de famille. Les Québécoises des années 1950 étaient toutefois plus rares à retourner au travail après les noces et ce, en grande partie à cause de l'influence de l'Église catholique. L'historiographie permet aussi de mieux comprendre la culture de paternalisme instaurée

⁴⁴ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, 333 p.

⁴⁵ Joy Parr, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, 314 p.

⁴⁶ Andrea Tone, *The Business of Benevolence: Industrial Paternalism in Progressive America*, Ithaca, Cornell University Press, 1997, 264 p.

⁴⁷ Graham S. Lowe, *Women in the Administrative Revolution: the Feminization of Clerical Work*, Toronto, University of Toronto Press, 1987, 234 p.

⁴⁸ Gillian Creese, *Contracting Masculinity: Gender, Class, and Race in a White-Collar Union, 1944-1994*, Don Mills, Oxford University Press, 1999, 278 p.

⁴⁹ *Ibidem*, p.4.

dans les grandes entreprises et la culture de travail développée par les travailleuses elles-mêmes. Il reste à saisir les particularités de la région de la Mauricie et surtout de la ville de Shawinigan et à comprendre leur influence sur la vie des femmes au travail.

1.2 Shawinigan et la Mauricie

1.2.1 Shawinigan, ville industrielle

Il existe peu d'ouvrages sur la Mauricie et la ville de Shawinigan. La majorité d'entre eux traitent des débuts de la région lors de la colonisation et des Amérindiens, deux thèmes qui ne sont pas en lien avec notre étude. La plupart des études sur le XX^e siècle se penchent sur la première partie du siècle et la période d'industrialisation. Ce sont en grande partie des études économiques et l'aspect humain en est presque totalement absent. Il en va de même par conséquent de l'histoire des femmes qui ne sont pour ainsi dire jamais mentionnées dans ces études. Certaines thématiques présentes dans l'histoire des régions et des petites villes en général et de la Mauricie et de Shawinigan en particulier sont toutefois récurrentes et nous permettront de mieux situer notre étude.

Shawinigan, fondée en 1901, est une ville profondément industrielle. Les nombreuses entreprises qui y ont été implantées ont été financées par des capitaux étrangers, en grande partie américains. La ville est également située dans une région rurale à vocation essentiellement agricole et forestière, ce qui influence certainement la société. Bien que la colonisation de la Mauricie, qui fait partie de la Vallée du Saint-Laurent, soit beaucoup plus ancienne que celle du Saguenay, il y a beaucoup de ressemblances entre les conditions de fondation et de développement de Shawinigan et celles d'Arvida au Saguenay. L'étude de José Eduardo Igartua sur la genèse d'Arvida au Saguenay⁵⁰ est donc fort intéressante à titre de comparaison avec Shawinigan. L'auteur fait d'ailleurs fréquemment référence à Shawinigan dans son ouvrage. Les deux villes créées grâce au potentiel hydro-électrique ont été fondées par des capitaux américains et canadiens-anglais. On y perçoit dans les deux cas

⁵⁰ José Eduardo Igartua, *Arvida au Saguenay: naissance d'une ville industrielle*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 1996, 273 p.

un clivage entre les anglophones, souvent cadres et dirigeants de la compagnie, et les ouvriers canadiens-français catholiques.

1.2.2 Anglophones et francophones

Cet écart est même perceptible physiquement à Arvida, par la répartition du quartier des ouvriers et du « quartier des Anglais », surnommé ainsi à l'époque, un phénomène que l'on retrouve également dans le plan d'urbanisme de Shawinigan. Cette idée de ségrégation et de division de la ville est présente dans deux articles sur Shawinigan. Le premier, de Yannick Gendron, porte sur Shawinigan-Sud, la banlieue de Shawinigan, entre 1945 et 1975⁵¹. L'auteur compare cette banlieue à Trois-Rivières-Ouest, en banlieue de Trois-Rivières, et étudie particulièrement le phénomène d'étalement urbain et les problèmes municipaux reliés à cette hausse importante d'habitants. Si l'article est intéressant pour mettre en contexte notre étude, qui se déroule en partie sur la même période, l'accent mis sur la politique municipale et la gestion des ressources s'écarte largement du portrait qu'on veut dresser de la ville. Claude Bellavance et François Guérard dans leur article « Ségrégation résidentielle et morphologie urbaine, le cas de Shawinigan, 1925-1947 »⁵² se penchent directement sur le cas qui nous préoccupe. La ségrégation résidentielle évoquée par Igartua est ici analysée de façon statistique. Les auteurs dressent un portrait physique assez précis de la ville et de ses industries. Ils soulignent notamment que les anglophones détenaient presque tous les postes de cadres dans les industries de la ville : « Bénéficiant de revenus nettement au-dessus de la moyenne, dotée de ses institutions propres, capable d'exercer une influence profonde sur la vie politique locale, cette communauté jouissait d'une forte cohésion [...] »⁵³.

⁵¹ Yannick Gendron, « Le destin parallèle de deux petites villes de banlieue : Shawinigan-Sud et Trois-Rivières-Ouest en Mauricie, 1945-1975 », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 1999, vol. 52, no. 4, p.533 à 561.

⁵² Claude Bellavance et François Guérard, « Ségrégation résidentielle et morphologie urbaine, le cas de Shawinigan, 1925-1947 », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 1993, vol. 46, no. 4, p.577 à 605.

⁵³ *Ibidem*, p.581.

Les relations entre anglophones et francophones sont aussi soulignées par Yves Roby dans son ouvrage *Les Québécois et les investissements américains (1918-1929)*⁵⁴. L'historien explore les relations entre anglophones et francophones, le regard des Québécois sur les investissements américains et l'influence de la culture américaine sur les Québécois. Il évoque particulièrement les grandes entreprises venues puiser dans les ressources naturelles du Québec. L'hydro-électricité et la Shawinigan Water and Power en sont des exemples flagrants. Selon lui, l'industrialisation du Québec était vue comme une menace par le clergé catholique :

Ce n'est pas sans mal que l'Église s'adapte à l'évolution d'un Québec traditionnel qui se dirige à pas de géant vers la civilisation industrielle. Elle s'accroche à la vision du monde qu'elle a élaborée au XIX^{ème} siècle et en vertu de laquelle la colonisation du territoire, la culture de la terre fournit au Canadien français le cadre idéal pour s'épanouir et conserver jalousement ses valeurs religieuses. La communauté tire toute sa force de la campagne. C'est là que, croissant en nombre et en qualité, elle augmente son influence religieuse, politique et économique. Par voie de conséquence, la ville représente une menace à la société idéale. [...] Les transformations rapides et profondes de l'économie québécoise bouleversent l'ordre existant. Le monde de l'industrie et de la ville apporte de nouvelles valeurs, de nouvelles règles de vie, crée ses propres institutions, engendre de nouvelles élites, etc.⁵⁵

L'Église est d'autant plus inquiète de ses transformations qu'elle perçoit l'influence de la culture américaine et canadienne-anglaise sur ses ouailles. Comme le dit Roby, les nationalistes de l'époque se méfiaient également de l'arrivée des capitaux étrangers : « Même s'ils étaient convaincus de la nécessité de créer des emplois, ils s'inquiétaient surtout des conséquences que pouvaient avoir les transformations profondes de l'économie québécoise sur la religion, la langue et les valeurs traditionnelles. »⁵⁶ L'arrivée des anglophones et des Américains à Shawinigan a donc sans aucun doute eu une influence majeure sur les citoyens de cette nouvelle ville.

⁵⁴ Yves Roby, *Les Québécois et les investissements américains (1918-1929)*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1976, 250 p.

⁵⁵ Yves Roby, *Les Québécois et les investissements américains (1918-1929)*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1976, p.42-43.

⁵⁶ *Ibidem*, p.54.

1.2.3 Le rôle de la Shawinigan Water and Power

L'analyse du développement de Shawinigan permet également de souligner le rôle prépondérant joué par l'industrie, notamment la Shawinigan Water and Power (SWP), entreprise fondatrice de la ville, dans l'établissement de Shawinigan et de ses infrastructures. Claude Bellavance et François Guérard soulignent que le plan de développement de la ville faisait partie des projets de la Shawinigan Water and Power (SWP)⁵⁷. Ils mentionnent toutefois que Shawinigan n'a jamais été une ville de compagnie, contrairement à Arvida, car, très tôt, la ville a été pluri-industrielle, ce qui atténue le rôle joué par l'entreprise fondatrice. Jacques Lacoursière s'étend longuement dans *Shawinigan 100 ans d'histoire*⁵⁸ sur le rôle de la SWP dans le développement de la ville et notamment de ses infrastructures. SWP a entre autres contribué à la mise en place des infrastructures électriques et a fait de nombreuses donations de terrains pour la construction de parcs et de centres de loisirs, en plus de mettre en place un institut technique et un hôpital. Son influence s'est aussi faite clairement sentir au sein du conseil municipal de Shawinigan. Claude Bellavance dans son ouvrage *Shawinigan Water and Power*⁵⁹ fait également état du rôle joué par la compagnie dans la fondation de Shawinigan mais son étude se centre davantage sur la structure économique de l'entreprise.

Le rôle de la Shawinigan Water and Power sur le développement de la ville et de la région a été fondamental. Comme le souligne Pierre Lanthier dans son article « Stratégie industrielle et développement régional : le cas de la Mauricie au XX^{ème} siècle »⁶⁰, les démarches de l'entreprise ont grandement contribué au développement de Shawinigan et de la Mauricie. La SWP en s'installant à Shawinigan a incité de nombreuses entreprises à venir s'établir à proximité de sa centrale. Le même phénomène s'est produit à Arvida avec Alcoa,

⁵⁷ Claude Bellavance et François Guérard, « Ségrégation résidentielle et morphologie urbaine, le cas de Shawinigan, 1925-1947 », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 1993, vol. 46, no. 4, p.581.

⁵⁸ Jacques Lacoursière, *Shawinigan, 100 ans d'histoire : De l'effervescence au renouveau*, Les Éditions des Glanures, 2001, 326 p.

⁵⁹ Claude Bellavance, *Shawinigan Water and Power 1898-1963 : Formation et déclin d'un groupe industriel du Québec*, Montréal, Boréal, 1994, 446 p.

⁶⁰ Pierre Lanthier, « Stratégie industrielle et développement régional : le cas de la Mauricie au XX^{ème} siècle », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 1983, vol. 37, no. 1, p.3 à 19.

venue s'implanter à proximité d'une centrale hydroélectrique⁶¹. Toutefois l'éloignement du Saguenay des grands centres comme Québec et Montréal a probablement freiné l'arrivée d'autres entreprises. La proximité relative des marchés a sans doute contribué au développement de Shawinigan, du moins dans sa première phase. Claude Bellavance souligne aussi à grands traits ce rôle de développeur régional de la SWP notamment par la possession du bassin hydroélectrique du Saint-Maurice et par l'achat de nombreuses filiales de transport et de distribution d'électricité⁶².

Ce rôle prépondérant de la SWP dans le développement de la ville de Shawinigan n'est pas sans conséquence sur le climat social. En prenant son rôle de développeur à cœur, l'entreprise a usé de méthodes fortement teintées de paternalisme, veillant au bien-être de la famille. C'est un paternalisme qui est évoqué dans plusieurs ouvrages sur Shawinigan et sur d'autres petites villes industrielles. Sangster en fait un thème important de son livre *Earning Respect*⁶³. Joy Parr évoque également ce phénomène dans *The Gender of Breadwinners*⁶⁴, tout en soulignant la révolte des ouvriers, notamment des femmes, contre ce système. Claude Bellavance évoque ce paternalisme à la fois dans son livre⁶⁵ et dans un article intitulé « Patronat et entreprise au XX^e siècle : l'exemple mauricien »⁶⁶. En analysant le rôle joué par les entrepreneurs américains et la bourgeoisie montréalaise dans le développement de Shawinigan, il mentionne qu'« une forme de paternalisme caractérisa leurs rapports avec la société régionale. »⁶⁷

⁶¹ José Eduardo Igartua, *Arvida au Saguenay: naissance d'une ville industrielle*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 1996, 273 p.

⁶² Claude Bellavance, *Shawinigan Water and Power 1898-1963 : Formation et déclin d'un groupe industriel du Québec*, Montréal, Boréal, 1994, 446 p.

⁶³ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, 333 p.

⁶⁴ Joy Parr, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, 314 p.

⁶⁵ Claude Bellavance, *Shawinigan Water and Power 1898-1963 : Formation et déclin d'un groupe industriel du Québec*, Montréal, Boréal, 1994, 446 p..

⁶⁶ Claude Bellavance, « Patronat et entreprise au XX^e siècle : l'exemple mauricien », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 1984, vol. 38, no. 2, p.181 à 201.

⁶⁷ Claude Bellavance, « Patronat et entreprise au XX^e siècle : l'exemple mauricien », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 1984, vol. 38, no. 2, p. 181.

Dans son livre *Shawinigan Water and Power*, Bellavance développe davantage cette idée :

S'attribuant « le beau rôle » dans ce qu'on appellerait volontiers un « success story », l'ensemble de cette élite composée largement d'hommes d'affaires anglophones bénéficia, du moins jusqu'aux années 1930, d'un prestige considérable, voire d'une incontestable autorité morale. Transposée sur le plan des relations de travail, cette hégémonie des dirigeants de la grande entreprise prit les allures d'un véritable paternalisme patronal.⁶⁸

L'ouvrage de Bellavance demeure toutefois centré sur l'aspect financier de l'entreprise. L'auteur avait comme objectif de dresser un portrait économique de la Shawinigan Water and Power et le vécu des travailleurs et des Shawiniganais a été évacué de l'analyse. L'ouvrage permet néanmoins de mieux comprendre la structure de l'entreprise fondatrice de Shawinigan et son rôle dans le développement de la ville et de la région.

1.2.4 Shawinigan et ses citoyens

L'étude d'Igartua⁶⁹ évoque une homogénéisation de la ville avec le temps, une caractéristique aussi présente à Shawinigan. En effet, les ouvriers étrangers quitteront peu à peu la ville pour laisser la place à la majorité québécoise qui imprènera la ville de sa culture. Shawinigan, tout comme Arvida, est une ville francophone, catholique et canadienne-française durant l'époque étudiée, soit 1945 à 1963. Les étrangers, autres que Canadiens anglais, y sont souvent ostracisés. L'intolérance est davantage religieuse plutôt qu'ethnique. On constate d'ailleurs ce fait dans l'*Histoire de la Mauricie*⁷⁰ et dans *Shawinigan 100 ans d'histoire*⁷¹. Joan Sangster fait la même réflexion sur Peterborough⁷². Selon elle, l'homogénéité de la population de la ville crée une structure sociale encore plus contraignante

⁶⁸ Claude Bellavance, *Shawinigan Water and Power 1898-1963 Formation et déclin d'un groupe industriel du Québec*, Montréal, Boréal, 1994, p.49.

⁶⁹ José Eduardo Igartua, *Arvida au Saguenay: naissance d'une ville industrielle*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 1996, p.144.

⁷⁰ René Hardy et Normand Séguin, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004, 1137 p.

⁷¹ Jacques Lacoursière, *Shawinigan, 100 ans d'histoire : De l'effervescence au renouveau*, Les Éditions des Glanures, 2001, p.139.

⁷² Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, p.4.

pour les femmes. Les modèles féminins sont davantage restreints et souvent plus conservateurs. La pression de la communauté et le fait que tout le monde connaisse les faits et gestes du voisin contribuent à créer un climat plus contraignant pour les femmes.

Joy Parr apporte pour sa part une vision un peu plus nuancée en comparant deux villes industrielles en Ontario, l'une « masculine » et l'autre « féminine »⁷³. Hanover, une ville où les emplois en menuiserie abondent, offre des possibilités d'emplois intéressantes pour les hommes dans un créneau assez traditionnel. Paris, qui abrite plusieurs industries textiles, présente un visage différent. Les employeurs sont plutôt à la recherche de main-d'œuvre féminine et les emplois dits masculins sont plus rares. Les deux villes, dont une partie plus ou moins importante de la main-d'œuvre est immigrante, ont une attitude différente envers le travail des femmes selon le type d'industrie et de communauté qu'on y retrouve. René Hardy et Normand Séguin mentionnent dans *Histoire de la Mauricie*⁷⁴ que la structure industrielle particulière de Shawinigan est orientée vers l'industrie lourde, ce qui a un impact sur le travail des femmes : « Dominée par l'industrie lourde, la structure industrielle de la ville de l'électricité apparaît peu accessible aux femmes lorsqu'on la compare à celle des trois autres villes qui forment le cœur industriel mauricien. »⁷⁵ Les auteurs parlent ici de Grand-Mère, Trois-Rivières et Cap-de-la-Madeleine. Comme cette étude a pour objectif l'analyse des employées de bureau, secteur connu pour employer des femmes, cette caractéristique pourrait avoir un impact limité sur nos conclusions. Néanmoins, elle influence la vision de la communauté du travail des femmes, tout comme ce fut le cas à Arvida, dominée également par l'industrie lourde⁷⁶.

Il faut toutefois tenir compte de quelques différences entre Shawinigan et Arvida. Arvida est fondée 25 ans après Shawinigan. De plus, la ville est mono-industrielle⁷⁷ alors que

⁷³ Joy Parr, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, 314 p.

⁷⁴ René Hardy et Normand Séguin, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004, 1137 p.

⁷⁵ René Hardy et Normand Séguin, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004, p.856.

⁷⁶ José Eduardo Igartua, *Arvida au Saguenay: naissance d'une ville industrielle*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 1996, 273 p.

⁷⁷ *Ibidem*.

Shawinigan a hébergé plusieurs industries, comme c'est le cas pour Peterborough en Ontario⁷⁸. L'étude d'Igartua est également centrée sur les hommes qui ont fondé la ville puisqu'il existe peu de sources sur les femmes. On comprend néanmoins que les femmes avaient accès au marché de l'emploi mais que cet accès demeurait limité : « L'éventail des métiers féminins recensés dans les rôles est donc limité. Cela reflète le peu d'emplois rémunérés ouverts aux femmes dans la ville. »⁷⁹ La méthode privilégiée par Igartua est essentiellement quantitative et l'étude cherche à établir un portrait plus statistique de la ville. L'auteur s'intéresse peu aux motivations et aux contraintes sociales par manque de sources qualitatives qui se prêteraient à l'analyse. Ce mémoire cherchera pour sa part à éclairer davantage la société et les motivations des Shawiniganais en exploitant des méthodes qualitatives.

1.2.5 Le déclin industriel

Toutes les études sur Shawinigan font état d'un tournant important après la Deuxième Guerre mondiale. Les nombreux articles portant sur le financement de l'industrie mauricienne ainsi que l'ouvrage de Bellavance⁸⁰, celui de Hardy et Séguin⁸¹ et celui de Lacoursière⁸² font état d'un ralentissement des activités précurseur du déclin de la ville qui sera fortement visible dès les années 1970. Les causes de ce déclin sont nombreuses et beaucoup d'analyses ont été faites sur le sujet. Après la période de guerre qui confirma l'importance de Shawinigan dans le monde industriel canadien, notamment dans le secteur chimique, la vitalité économique de la ville commence à déperir. Ce ralentissement est perceptible dès les années 1950. Les nouvelles usines chimiques, filiales de la Shawinigan Water and Power, sont construites dans la région de Montréal et non pas à Shawinigan.

⁷⁸ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, 333 p.

⁷⁹ José Eduardo Igartua, *Arvida au Saguenay: naissance d'une ville industrielle*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 1996, p.130.

⁸⁰ Claude Bellavance, *Shawinigan Water and Power 1898-1963 : Formation et déclin d'un groupe industriel du Québec*, Montréal, Boréal, 1994, p.139.

⁸¹ René Hardy et Normand Séguin, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004, p.536.

⁸² Jacques Lacoursière, *Shawinigan, 100 ans d'histoire : De l'effervescence au renouveau*, Les Éditions des Glanures, 2001, p.229.

L'amélioration des techniques de transport d'énergie permet aux grandes entreprises de s'installer plus loin des centrales électriques. Plusieurs se rapprochent de leurs marchés et s'établissent à Montréal. Et peu de nouvelles industries s'implantent dans la région après la Deuxième Guerre mondiale.

La nationalisation de l'électricité en 1963 vient sonner le glas pour la Shawinigan Water and Power. Comme l'explique Bellavance, ses divisions chimiques et d'ingénierie lui survivent mais seulement durant quelques années⁸³. Selon Claude Bellavance, Normand Brouillette et Pierre Lanthier dans l'article « Financement et industrie en Mauricie, 1900-1950 »⁸⁴, le déclin de l'industrie mauricienne est dû à un processus de maturation des sociétés basées principalement sur les ressources naturelles. Le déclin de l'industrie textile et parallèlement de l'industrie de la chimie, au profit de la pétrochimie, s'ajoute aux difficultés vécues par la communauté shawiniganaise. Dans son article « Stratégie et développement régional : le cas de la Mauricie au XXème siècle »⁸⁵, Pierre Lanthier aborde également la structure des entreprises pour expliquer le déclin de la ville à partir des années 1950. Ce début de ralentissement économique sera sous-jacent à notre étude puisque celle-ci a comme objet la période 1945 à 1963.

René Hardy et Normand Séguin apportent pour leur part une perspective particulière à ce déclin industriel : « Pendant que s'essouffle la croissance industrielle, la montée des services accélère le redéploiement du travail hors de l'usine et pousse au réaménagement des rapports hommes-femmes dans la société civile. »⁸⁶ Cela aura probablement un impact sur la perception du travail des femmes dans la société. Leur travail devenant plus important, les rapports se feront-ils plus égalitaires ou au contraire les hommes chercheront-ils à maintenir leur rôle de gagne-pain de la famille?

⁸³ Claude Bellavance, *Shawinigan Water and Power 1898-1963 : Formation et déclin d'un groupe industriel du Québec*, Montréal, Boréal, 1994, p.304.

⁸⁴ Claude Bellavance, Normand Brouillette et Pierre Lanthier, « Financement et industrie en Mauricie, 1900-1950 », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 1986, vol. 40, no. 1, p.29.

⁸⁵ Pierre Lanthier, « Stratégie industrielle et développement régional : le cas de la Mauricie au XXème siècle », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 1983, vol 37, no 1, p.3 à 19.

⁸⁶ René Hardy et Normand Séguin, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004, p.856.

En 1955, plusieurs grèves éclatent à Shawinigan notamment à la Belgo, usine de pâtes et papiers, et à la Shawinigan Chemicals, filiale de la Shawinigan Water and Power. Ces grèves, mentionnées dans *Shawinigan 100 ans d'histoire* de Jacques Lacoursière⁸⁷ et dans le collectif *Histoire de la Mauricie*⁸⁸, révèlent les tensions sociales présentes entre le patronat et les ouvriers. Cette émergence des tensions devra aussi être considérée dans notre étude.

L'historiographie de Shawinigan est donc relativement peu étoffée pour la période et le sujet étudiés. Les deux ouvrages les plus complets, celui de Lacoursière⁸⁹ et le collectif *Histoire de la Mauricie*⁹⁰, apportent des points de vue intéressants sur la société shawiniganaise, mais évoquent peu le monde du travail. L'ouvrage de Lacoursière⁹¹ s'adresse à un public populaire et le contenu est par conséquent adapté à ce lectorat. L'auteur présente l'histoire de façon linéaire et factuelle et ne propose guère d'analyse. Le collectif *Histoire de la Mauricie*⁹² est pour sa part davantage un manuel et on y retrouve cette tendance à s'adresser à un public plus populaire. L'ouvrage propose toutefois des analyses plus consistantes que celui de Lacoursière. À l'opposé, les articles sur Shawinigan et le livre de Bellavance⁹³ abordent le sujet avec une analyse économique qui évacue en grande partie le vécu des travailleurs. Notre étude offre un éclairage nouveau sur l'histoire de la région en plus d'apporter une pierre à l'édifice de l'historiographie sur le travail des femmes. En traitant du travail des femmes en dehors de Montréal, nous amènerons une nouvelle perspective sur la vie des travailleuses québécoises entre 1945 et 1963.

⁸⁷ Jacques Lacoursière, *Shawinigan, 100 ans d'histoire : De l'effervescence au renouveau*, Les Éditions des Glanures, 2001, p.158.

⁸⁸ René Hardy et Normand Séguin, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004, p.470.

⁸⁹ Jacques Lacoursière, *Shawinigan, 100 ans d'histoire : De l'effervescence au renouveau*, Les Éditions des Glanures, 2001, 326 p.

⁹⁰ René Hardy et Normand Séguin, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004, 1137 p.

⁹¹ Jacques Lacoursière, *Shawinigan, 100 ans d'histoire : De l'effervescence au renouveau*, Les Éditions des Glanures, 2001, 326 p.

⁹² René Hardy et Normand Séguin, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'université Laval, 2004, 1137 p.

⁹³ Claude Bellavance, *Shawinigan Water and Power 1898-1963 : Formation et déclin d'un groupe industriel du Québec*, Montréal, Boréal, 1994, 446 p.

1.3 Problématique et méthodologie

La présente étude a pour but de combler un vide historiographique. Nous avons vu dans un premier temps que l'histoire des travailleuses en dehors de Montréal au 20^{ème} siècle n'a pas été étudiée jusqu'ici. Leur vécu est donc fort méconnu. De plus, les études sur la Mauricie et la ville de Shawinigan en particulier, ont une approche davantage économique qu'humaine du sujet. Nous en connaissons donc très peu sur la vie des habitants et des travailleurs. Pour combler ces lacunes, nous avons donc cherché à cerner la vie des employées de bureau à Shawinigan. Pour ce faire nous nous inspirerons de l'historiographie sur l'histoire des femmes au Canada, qui nous apporte des pistes de réflexion et de référence. Quelques études fort pertinentes sur des petites villes industrielles ontariennes et la vie des travailleuses ont déjà été réalisées. Mais Shawinigan a ses particularités. Tout d'abord, la municipalité se situe au Québec, ce qui déjà différencie notre étude des études ontariennes. Le rôle du clergé et les valeurs traditionnelles canadiennes-françaises doivent être prises en considération. De plus, la main-d'œuvre shawiniganaise est en majorité canadienne-française et catholique alors que les cadres sont anglophones et protestants. Ce climat social a également affecté la vie des travailleuses. Il faut également tenir compte du fait que la ville de Shawinigan est très jeune à l'époque. La construction de cette nouvelle identité urbaine a aussi joué un rôle dans la dynamique de la ville industrielle. Tous ces facteurs ont sans doute influencé la vie de ses travailleurs et travailleuses.

1.3.1 Problématique et cadre d'analyse

La problématique de ce mémoire est la suivante : comment la dynamique de petite ville industrielle a-t-elle façonné la vie de travail des Shawiniganaises de 1945 à 1963? Nous avons vu plus haut que la ville de Shawinigan présentait plusieurs particularités qui ont influencé la dynamique sociale. Tous ces paramètres ont façonné le monde du travail et influencé par conséquent la vie professionnelle des Shawiniganaises. Nous avons donc pris en considération à la fois les changements vécus par la société québécoise de l'époque, qui était à l'aube de la Révolution tranquille, mais aussi ceux présents dans l'identité shawiniganaise en pleine construction. Pour mieux comprendre la vie des femmes au travail

à Shawinigan, nous prendrons comme exemple les employées de bureau de la Shawinigan Water and Power à Shawinigan entre 1945 et 1963, année de la nationalisation de l'entreprise.

Le cadre temporel a été choisi car la période de 1945 à 1963 est une période durant laquelle la situation des femmes au travail et dans la société subit des changements importants. Plusieurs historiens, dont Francine Barry⁹⁴ et le Collectif Clio⁹⁵, n'hésitent pas à parler d'évolution. Ce n'est pas encore la révolution féministe qui marquera les années 1970 au Québec, mais il s'agit d'une période incubatrice dont le rôle est fondamental pour l'évolution de la société.

Le cadre géographique a quant à lui été choisi pour plusieurs raisons. Tout d'abord, la ville de Shawinigan est une petite ville industrielle qui a vu le jour en 1901. Très influencée par la culture américaine (les entreprises fondatrices de la ville sont en partie américaines) et très importante pour le développement industriel du Québec, elle n'a toutefois pas été beaucoup étudiée jusqu'à maintenant. De plus, les angles privilégiés par les historiens de Shawinigan sont tout autres que celui choisi ici. Aucune étude n'a été répertoriée sur les travailleurs et les travailleuses de cette ville. Il est donc intéressant d'étudier cet aspect. Pour ce qui est du Canada anglais, l'étude de Joan Sangster, *Earning Respect*⁹⁶, s'intéresse à un sujet similaire, soit l'étude des travailleuses dans une petite ville industrielle. Joan Sangster étend son étude autant aux cols-blancs qu'aux cols-bleus mais fait bien ressentir l'impact de la dynamique d'une petite ville sur le travail des femmes. Notre étude pourra donc bénéficier des conclusions de Joan Sangster⁹⁷, de même que celles de Joy Parr⁹⁸ qui a mené une étude similaire sur deux petites villes ontariennes.

⁹⁴ Francine Barry, *Le travail de la femme au Québec : l'évolution de 1940-1970*, Montréal, Presses de l'Université du Québec, 1977, 80 p.

⁹⁵ Collectif Clio, *L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*, Montréal, Éditions Le Jour, 1992, 646 p.

⁹⁶ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, 333 p.

⁹⁷ *Ibidem*.

⁹⁸ Joy Parr, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, 314 p.

Par ailleurs, le choix de l'entreprise étudiée, la Shawinigan Water and Power, ne s'est pas non plus fait au hasard. Entreprise fondatrice de la ville, la Shawinigan Water and Power, qui fait partie d'Hydro-Québec depuis 1963, est une des deux seules compagnies toujours existantes à Shawinigan avec Alcan. La Belgo, usine de pâtes et papiers, a fermé ses portes en mars 2008. Ouvrant dans l'hydro-électricité qui a donné sa raison d'être à la ville et qui a permis l'implantation d'autres entreprises, c'est aussi une des rares compagnies à avoir eu un souci de conservation pour la postérité. Ses archives sont imposantes, fort diversifiées et surtout accessibles aux chercheurs, ce qui en fait un outil de choix pour la recherche que nous avons menée.

À l'échelle québécoise, les femmes, particulièrement les femmes mariées qui occupent un travail rémunéré se trouvent dans une position inconfortable durant cette période. Alors qu'elles sont de plus en plus nombreuses sur le marché du travail, elles doivent aussi faire face à l'idéologie dominante qui prône la femme au foyer. Comment ce double message a-t-il été vécu à Shawinigan? Les femmes ont-elles malgré tout persévéré sur le marché du travail? Comment ont-elles été perçues par la communauté? À quel type d'emploi ou de carrière pouvaient-elles aspirer? Joan Sangster évoque la dynamique de la petite ville de Peterborough comme étant conservatrice. Elle pense que cela a pu freiner les femmes dans leur accès au travail, notamment en ce qui concerne les femmes mariées et les mères de famille. En est-il de même à Shawinigan?

Pour répondre à cette problématique, nous devons aborder la question sous plusieurs angles. En premier lieu, il s'agira de dresser un portrait de la ville de Shawinigan afin de comprendre la dynamique de la ville et de quelle façon celle-ci a pu influencer le travail des femmes. Quelle était la population de la ville? Y avait-il homogénéité ou au contraire hétérogénéité? L'Église catholique était-elle très présente? Quelles étaient les caractéristiques des familles de la ville (familles ouvrières, cols-blancs)? Quels étaient les messages véhiculés par les élites concernant les femmes? De quelle façon ces messages étaient-ils acceptés par les femmes et la population en général?

Une fois ce portrait établi, il s'agira de mieux connaître la Shawinigan Water and Power et les conditions de travail. Quelle était la structure de la compagnie? Est-ce que les rapports avec les employés étaient teintés de paternalisme? On cherchera aussi à savoir si le *corporate welfare capitalism* a joué un rôle dans les bureaux de la compagnie à Shawinigan. La question des rapports de classe, et en partie de « race » ou d'ethnie, entre les anglophones et les francophones sera aussi analysée.

En dernier lieu, nous examinerons la vie des employées de bureau. Quelles femmes pouvaient travailler et quelles fonctions occupaient-elles à la Shawinigan Water and Power? Quel était le statut civil et social de ces femmes? Quels étaient leur milieu familial, leur classe sociale, leur éducation et leur nationalité ou leur origine ethnique? Les femmes avaient-elles des possibilités d'avancement dans l'entreprise? Ont-elles été mises à l'écart ou les syndicats ont-ils soutenu leur cause? Les employés de bureau de la Shawinigan Water and Power étaient syndiqués mais on retrouve peu de mentions du syndicat dans les sources. Gillian Creese dans son ouvrage *Contracting Masculinity*⁹⁹ sur le syndicat des employés de bureau de la BC Hydro pense que le rôle du syndicat dans l'accès à l'égalité des femmes a été plutôt contradictoire. D'un côté, on s'efforçait de conserver les privilèges masculins des hommes blancs et de l'autre, on appuyait dans une certaine mesure l'équité salariale entre les hommes et les femmes, surtout afin d'empêcher ces dernières d'occuper des emplois dits masculins. En est-il de même à Shawinigan?

Ces trois aspects permettront de dresser un portrait complet à la fois de ces femmes mais aussi de leur milieu de travail et de leur milieu social. En mettant en lumière le contexte dans lequel elles oeuvraient, nous serons en mesure de répondre de façon plus éclairée à notre problématique.

⁹⁹ Gillian Creese, *Contracting Masculinity: Gender, Class, and Race in a White-Collar Union, 1944-1994*, Don Mills, Oxford University Press, 1999, 278 p.

1.3.2 Concepts

Deux concepts sont importants à définir pour l'étude que nous nous apprêtons à faire. Il s'agit du *corporate welfare capitalism* et du paternalisme.

Le *corporate welfare capitalism* fait référence à un engagement entre employeur et employé impliquant une certaine forme « de loyauté, d'assistance et d'aide informelle »¹⁰⁰ Joan Sangster dans *Earning Respect*¹⁰¹ évoque pour sa part le concept de paternalisme qui est au centre de son étude. Le *corporate welfare capitalism*, l'attribution de privilèges ou de services aux employés sans que ce ne soit exigé par la loi, serait fortement influencé par le paternalisme. Sangster évoque aussi la notion d'une entreprise gérée comme une famille, avec une hiérarchie, des privilèges discrétionnaires et un respect de l'autorité qu'on assimile à l'autorité paternelle bienveillante¹⁰². Selon Sangster, les travailleuses sont soumises à deux types d'oppression, celle du patriarcat et celle du capitalisme : « Patriarchy was grounded in men's appropriation of women's labour and control of their sexuality; capitalism was based on the exploitation of wage labour. »¹⁰³

Andrea Tone se penche également sur le *corporate welfare capitalism*¹⁰⁴. Selon elle, le patron joue dans cette structure le rôle de père alors que les employés sont ses filles et ses fils, les fils ayant plus d'importance ou de poids que les filles. Selon Tone :

« While capitalism and paternalism have matured in tandem, significantly, not all manifestations of industrial paternalism have been alike. Anchored in the reality of employer provision and the expectation of employee deference, guided by a familial metaphor accentuating reciprocity, mutuality, and obligation, industrial paternalism, notwithstanding its distinguishing features, has assumed multiple guises. »¹⁰⁵

¹⁰⁰ Emmanuelle-Minnie Bouvie, *Talons hauts et bas de soie : Les téléphonistes de Bell Téléphone à Montréal, 1920-1939*, Montréal, mémoire de maîtrise présenté à l'Université du Québec à Montréal, 2004, p.21.

¹⁰¹ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, p.6 à 8.

¹⁰² *Ibidem*.

¹⁰³ *Ibidem*, p.6.

¹⁰⁴ Andrea Tone, *The Business of Benevolence: Industrial Paternalism in Progressive America*, Ithaca, Cornell University Press, 1997, 264 p.

¹⁰⁵ *Ibidem*, p.1-2.

Il faudra donc tenir compte des particularités de l'entreprise étudiée en plus de prendre en considération les concepts généraux de paternalisme et de *corporate welfare capitalism*.

1.3.3 Sources

Diverses sources ont été utilisées pour ce mémoire. Les sources écrites proviennent en grande partie des archives d'Hydro-Québec à l'exception des quotidiens et hebdomadaires régionaux qui sont localisés à la Bibliothèque nationale du Québec. Les sources orales proviennent d'entrevues réalisées dans le cadre de ce mémoire.

1.3.3.1 Sources écrites

Les sources écrites produites par la compagnie sont puisées à même le fonds d'archives de la Shawinigan Water and Power Company d'Hydro-Québec. Ce fonds très riche contient un nombre imposant de documents. Pour cette recherche, nous nous sommes limitées toutefois à quatre types de sources. Dans un premier temps, nous avons fait l'analyse exhaustive du journal d'entreprise. Nous nous sommes appuyées également sur les données relatives aux ressources humaines présentes dans les rapports annuels de l'entreprise. Nous avons ensuite dépouillé les documents relatifs aux ressources humaines et aux employés. Il faut noter ici l'absence des dossiers d'employés dans les archives d'Hydro-Québec qui nous sont accessibles. Soit ceux-ci n'ont pas été transférés lors de la nationalisation en 1963, soit ils sont toujours considérés comme étant confidentiels. Enfin, les publications internes et divers documents de formation ont aussi été examinés.

Les journaux d'entreprise sont la principale source analysée pour ce mémoire. Ces publications sont éparpillées dans les archives d'Hydro-Québec et il est difficile de regrouper les documents pour l'entièreté de la période étudiée, soit 1945 à 1963. En 1944, l'entreprise lance un nouveau journal, le *Shawinigan Journal*. Publié sous forme de brochure-magazine d'une trentaine de pages, ce nouveau mensuel vient remplacer diverses publications de l'entreprise dont *Notre Revue* et aussi le *Bulletin*. Ce nouveau journal d'entreprise couvre tout l'espace géographique desservi par la Shawinigan Water and Power. Il n'est donc pas

exclusif à la ville de Shawinigan. Il contient diverses rubriques et nouvelles. On y retrouve le message du président, un éditorial, des nouvelles de l'entreprise, divers historiques, un tableau d'honneur, des chroniques pratiques, des petites annonces, des nouvelles des employés et aussi une page féminine, qui n'est toutefois pas présente dans tous les numéros. On trouve également une liste des correspondants et des journalistes selon leur lieu de travail. Les articles sont rarement anonymes et on demande la collaboration des employés pour la rédaction notamment de la page féminine. Le journal est bilingue mais les articles en français ne correspondent pas toujours aux articles en anglais. Il n'y a pas de traduction littérale.

Dans les premières années du *Shawinigan Journal*, le journal est axé vers des nouvelles des employés. Mais la situation change peu à peu. De 1944 à 1952, le journal est mensuel et il est possible de retrouver plusieurs exemplaires de chaque numéro aux archives d'Hydro-Québec. À partir de septembre 1952 jusqu'en juillet 1954, le journal est publié aux deux mois, donc 6 numéros par année. De juillet 1954 jusqu'à la fin de 1958, le journal est publié à chaque saison, donc quatre numéros par année. Entre l'été 1957 et l'automne 1958, aucun numéro n'est publié. Peu à peu, les nouvelles des employés font place à des articles sur les réalisations de l'entreprise. Le journal devient plus axé sur les reportages. Le changement est surtout perceptible à partir de 1952. De plus, la longueur du journal diminue, il passe de 30 à 20 pages.

Il existe également d'autres journaux d'entreprise relatifs à Shawinigan. On retrouve quelques exemplaires du *Bulletin Shawinigan Chemicals Limited*. Ce mensuel publié sous forme de journal grand format est également bilingue. On y trouve des articles sur l'entreprise et même sur le journal d'entreprise mais surtout beaucoup de nouvelles des employés et de rapports sur les activités sociales des employés. Les articles sont majoritairement signés. Dans les archives d'Hydro-Québec, on retrouve les numéros de janvier, février et mars 1953, janvier 1961 et mai 1963. Nous avons également mis la main sur un bulletin souvenir d'avril 1964 qui célèbre les 20 ans de la fondation d'Hydro-Québec.

Les archives contiennent aussi quelques exemplaires du *Shawinigan Water and Power Bulletin* de 1952 à 1954 et de 1959 à 1960. Ce mensuel publié sous forme de journal grand format est aussi bilingue et comporte en moyenne une dizaine de pages. Il comprend beaucoup de nouvelles des employés mais aussi des nouvelles de l'entreprise. On publie également une liste des journalistes. En mars 1953, notons la présence d'un supplément sous la forme d'un bilan de l'année 1952 de la compagnie. Le *Shawinigan Water and Power Bulletin* est fondé en juillet 1952 et cette publication vient s'ajouter aux autres publications de la compagnie. Plusieurs départements semblent avoir leur bulletin.

Pour la rédaction de ce mémoire, un échantillonnage et un dépouillement des journaux d'entreprise ont été effectués. Pour les années où le *Shawinigan Journal* est publié mensuellement, nous avons sélectionné quatre numéros par année en prenant soin de ne pas toujours choisir les mêmes mois. Nous avons tout de même consulté les autres numéros afin de repérer des informations qui seraient susceptibles de nous intéresser, notamment à travers la page féminine. De 1952 à 1958, nous avons analysé tous les numéros du *Shawinigan Journal*, puisqu'ils diminueront de 6 à 4 numéros par année. Pour ce qui est des autres journaux, nous avons examiné les 6 exemplaires par année pour les années 1952 à 1954 et 1959 à 1960 ainsi que tous les autres exemplaires découverts car ils sont peu nombreux. Il est important de souligner que tous les exemplaires du *Shawinigan Water and Power Bulletin* ont été feuilletés afin de déceler d'éventuelles informations pertinentes à notre sujet.

Le fonds d'archives d'Hydro-Québec comporte également d'autres sources intéressantes. Tous les rapports annuels de la compagnie pour les années étudiées sont disponibles. Ces rapports sont présentés sous forme de brochure d'information sur la compagnie à l'attention des actionnaires. On y retrouve des informations sur les résultats financiers, les projets et l'avenir de la compagnie mais aussi des études et des informations sur les employés. Le rapport annuel de la Shawinigan Water and Power est disponible entièrement en anglais ou entièrement en français et comprend une quarantaine de pages. À partir de 1945, il prend davantage une facture magazine et comprend plus d'informations sur les employés. Ces informations ne sont toutefois pas toujours présentes et concernent la compagnie dans son

entier, et non pas seulement la division de Shawinigan. Les rapports annuels ont tous été analysés, donc en tout 20 documents.

Dans les archives d'Hydro-Québec, nous retrouvons divers documents relatifs au personnel et aux ressources humaines de la Shawinigan Water and Power. Ces documents sont fragmentaires et dispersés un peu partout dans les archives. Il est donc parfois difficile de les dénicher. Mentionnons toutefois qu'il existe des statistiques concernant les Canadiens français et leur degré de scolarité, les relations entre le syndicat et le patronat ainsi que quelques descriptions de tâches pour certains emplois. On trouve aussi beaucoup de documentation sur les régimes d'assurance-vie et autres régimes de protection offerts aux employés. Tous ces documents, puisque fragmentaires, ont été analysés.

Les archives conservent également un nombre intéressant de publications internes et de documents de formation à l'usage des employés. Ces documents sont souvent présentés sous forme de brochure d'une quarantaine de pages et comportent une partie en anglais et une autre en français. On privilégie des thématiques telles que « règles et politiques pour les employés », relations avec le public et des informations sur les régimes de retraite ou d'assurances offerts par la compagnie. Parmi les autres publications internes, notons une brochure sur la conférence du vice-président W.F. Mainguy de la Shawinigan Water and Power en 1954 qui reprend de nombreux termes relatifs au paternalisme. Tous ces documents ont été analysés.

Finalement, les dernières sources étudiées dans les archives d'Hydro-Québec sont les coupures de presse rassemblées par la compagnie. Fort nombreuses, elles sont surtout relatives à la nationalisation de la compagnie en 1963. Elles ont pu nous apporter un éclairage sur la composition de l'entreprise de l'époque. Compte tenu de la quantité importante de documents, nous avons dû sélectionner quelques articles selon leur pertinence.

Les autres sources écrites sont les journaux régionaux de l'époque couverte, soit 1945 à 1963. La Mauricie avait à cette époque deux publications principales, le quotidien *Le Nouvelliste* et l'hebdomadaire *L'Écho du Saint-Maurice*. Ces deux publications ont pu nous

éclairer sur l'histoire de la ville et la société de l'époque. Elles sont disponibles à la Bibliothèque nationale du Québec. Comme la quantité de documents à dépouiller était considérable, nous avons également dû faire une sélection. Nous avons donc fait l'analyse de cinq numéros par publication par année. Ces publications nous ont permis de mieux comprendre la réalité des Shawiniganais en dehors de l'usine. Les sources produites par la Shawinigan Water and Power mettent de l'avant la culture d'entreprise et s'attardent plutôt à ce qui se passait dans l'usine ou les bureaux. Les journaux de la région nous ont permis à la fois d'avoir un point de vue différent de l'entreprise et ont enrichi notre compréhension de la culture de la ville de Shawinigan. La vie sociale et communautaire de Shawinigan était très vivante à l'époque et ces publications l'illustrent bien. La page féminine, présente dans tous les numéros étudiés, a été fort utile pour comprendre les modèles proposés aux femmes dans la société shawiniganaise. Les articles d'actualité, notamment ceux qui traitent du travail des femmes, ont permis pour leur part de mieux comprendre la dynamique de la société. Les publicités et petites annonces sont aussi fort utiles car elles illustrent les attentes selon le genre, féminin et masculin. Les offres d'emploi sont particulièrement révélatrices en ce sens.

Les sources écrites provenant des archives d'Hydro-Québec ont été produites par la Shawinigan Water and Power. Il s'agit donc de la vision de l'entreprise et certains sujets pourraient soit être ignorés, soit explorés sous un seul point de vue. Ces sources ont été principalement créées dans un but de cohésion des employés et pour obtenir leur acceptation de l'idéologie de l'entreprise. Comme l'évoque Joan Sangster¹⁰⁶, les journaux d'entreprise servent à mettre en évidence le rôle de famille joué par l'entreprise. Ils sont donc fortement teintés de paternalisme et ne laissent sentir aucune division. Il en va de même pour tous les documents internes s'adressant aux employés et visant soit à les informer, soit à les former. Pour ce qui est des rapports annuels et autres documents internes traitant de la gestion de l'entreprise, ils s'adressent avant tout aux cadres et aux actionnaires dans le but de les renseigner sur le fonctionnement de l'entreprise, sur ses progrès et ses difficultés afin de leur permettre de prendre des décisions éclairées sur sa gestion et de susciter de nouveaux investissements. Considérant la provenance de la majorité des sources, il était donc

¹⁰⁶ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, p.155.

important de relativiser les propos véhiculés par ces sources et d'apporter d'autres points de vue.

Il est également important de mentionner que la vie de travail des femmes au sein de la Shawinigan Water and Power a laissé peu de traces écrites détaillées. Plusieurs hypothèses peuvent être évoquées pour expliquer l'absence des femmes dans les publications de la compagnie. Les allusions aux « jeunes filles de bureau » sont fréquentes mais peu élaborées. Leur passage au sein de l'entreprise étant souvent vu comme temporaire, peut-être la compagnie ne sentait pas le besoin de mettre de l'avant leur vie professionnelle. Il faut également ajouter que la vie professionnelle des employés masculins ne semble pas non plus avoir fait l'objet de beaucoup d'attention, à l'exception des rites de passage comme la retraite ou les anniversaires de service. Les références aux employés sont souvent anecdotiques ou très générales. Ce qui explique sans doute qu'on en sache aussi peu sur leur vie quotidienne, les types d'emplois offerts, les possibilités de promotion, les activités syndicales et les pratiques d'embauche.

L'étude des journaux de l'époque, mais surtout la réalisation d'entretiens avec des employées de bureau de la Shawinigan Water and Power, ont permis de remettre ces sources en contexte et d'apporter des précisions sur les sujets passés sous silence.

1.3.3.2 Sources orales

Une série d'entretiens réalisée pour la rédaction de ce mémoire complète ce corpus de sources. Les entretiens ont été menés avec six femmes ayant travaillé comme employées de bureau pour la Shawinigan Water and Power entre 1945 et 1965. La plupart des auteurs s'entendent pour dire que le corpus idéal pour la réalisation d'une histoire orale complète est de 20 à 30 personnes¹⁰⁷. C'est à partir de ce nombre qu'on atteint une saturation dans les témoignages. Il nous a été impossible de rencontrer ces chiffres pour la réalisation de ce mémoire. D'après les archives et les entrevues, nous estimons qu'environ une trentaine de

¹⁰⁷ Denyse Baillargeon, *Ménagères au temps de la crise*, Montréal, Les Éditions du remue-ménage, 1993, p.37.

femmes ont travaillé pour la Shawinigan Water and Power à Shawinigan durant la période étudiée. Il n'y avait guère plus d'une dizaine de femmes employées à la fois et la plupart restaient pour quelques années, voire plus. Si on ajoute les surnuméraires et les remplaçantes d'été, ce chiffre atteindrait peut-être cinquante. La plupart de ces anciennes employées, âgées aujourd'hui de plus de 70 ans, sont décédées. Nous estimons qu'une dizaine d'entre elles sont toujours en vie. Deux ont décliné l'offre de participer à cette recherche et une autre était trop malade pour le faire. En terme statistique, ces six femmes représentent également près du cinquième des employées de bureau de la Shawinigan Water and Power à Shawinigan entre 1945 et 1963. Bien qu'il soit difficile de dire si leur profil est semblable à la norme ou au contraire exceptionnel, nous pouvons estimer que leurs récits illustrent bien le vécu des femmes de l'époque à Shawinigan. Malgré le fait qu'elles aient eu des parcours parfois fort différents, leurs témoignages se recoupent sur plusieurs sujets. De plus, notre recherche s'appuyant également sur de nombreuses sources écrites, ces entrevues devraient être suffisantes pour amener le point de vue des femmes sur le sujet. Leur apport est d'autant plus indispensable que les archives de la Shawinigan Water and Power sont plutôt silencieuses à leur sujet.

La constitution du corpus d'entrevues a été réalisée avec l'aide de M. Roger Bellemare, retraité de la Shawinigan Chemicals et membre de la société d'histoire de Shawinigan. M. Bellemare nous a soumis une liste de noms de ses anciennes collègues encore en vie et aptes à témoigner. Nous avons aussi pu contacter d'autres employées grâce aux premières personnes rencontrées qui nous ont suggéré des pistes intéressantes.

Pour préserver l'anonymat des participantes à la recherche, nous avons choisi de ne conserver que leurs initiales. La plupart d'entre elles ont travaillé pour la Shawinigan Water and Power du milieu des années cinquante jusqu'à la nationalisation et elles ont presque toutes continué à travailler pour Hydro-Québec par la suite.

H.L. est l'une des participantes les plus âgées. Née en 1928 à Shawinigan, elle est catholique et Canadienne française. Son père était policier et sa mère, femme au foyer, est morte en accouchant d'un bébé mort-né. Elle était la dernière d'une famille de six enfants.

Sa famille n'étant pas très riche et ses parents peu éduqués, nous supposons donc qu'elle était issue de la classe ouvrière. Après avoir suivi un cours commercial, elle a commencé à travailler à l'âge de 17 ans. Elle a travaillé pour un avocat avant d'être embauchée à la Shawinigan Water and Power à la fin des années 1940. Elle a quitté le foyer familial à l'âge de 27 ans pour emménager seule. Célibataire, elle a travaillé pour Hydro-Québec comme secrétaire jusqu'à sa retraite à l'âge de 55 ans dans les années 1980.

T.A. est aussi née en 1928, à Ste-Flore-de-Grand-Mère. Avant-dernière d'une famille de huit enfants, elle a été élevée sur la ferme familiale. Sa famille était canadienne-française et catholique. Elle a complété un cours commercial et sa onzième année. Elle est aussi allée parfaire son éducation à Ottawa et en Californie où elle a appris l'anglais. En raison de son parcours scolaire, nous pouvons supposer que ses parents avaient les moyens de lui payer une certaine éducation, ce qui en ferait peut-être une famille de la classe moyenne. T.A. a occupé divers emplois avant d'être embauchée à la Shawinigan Water and Power au début des années 1950. Elle a quitté son emploi à la naissance de son premier enfant en 1965. Elle est retournée sur le marché du travail quelques années plus tard.

M.P. est née en 1931 à Warwick sur la ferme familiale. En plein milieu de la crise économique, son père vend la ferme et la famille part vivre quelques années à Trois-Rivières, avant de déménager à Shawinigan où son père trouve du travail. Elle a alors sept ans. Elle a un demi-frère de plusieurs années son aîné, né du premier mariage de son père et est l'aînée des trois autres enfants. Catholique et Canadienne française, elle affirme avoir vécu les premières années de sa vie dans la pauvreté. Elle est donc sans aucun doute issue de la classe ouvrière. Elle a suivi un cours commercial et a travaillé quelques années dans une banque. Elle a quitté son emploi lorsqu'elle a eu son premier enfant mais elle est retournée au travail au début des années cinquante, alors qu'elle était mère de deux enfants en bas âge. C'est à ce moment qu'elle a été embauchée par la Shawinigan Water and Power où elle a été secrétaire pendant près de deux ans. Elle a quitté son poste à la naissance de son troisième enfant mais est par la suite revenue faire des remplacements et des contrats. Elle a notamment travaillé à la traduction des dossiers lors de la nationalisation de la compagnie. M.P. s'est plus tard dévouée aux causes communautaires. Elle a eu sept enfants.

D. G.-H. est née en 1935 à Shawinigan. Catholique et Canadienne française, elle est l'aînée de trois enfants. Son père a travaillé comme arpenteur pour la Shawinigan Water and Power pendant près de cinquante ans. En raison du métier de son père, qui était un professionnel, nous estimons qu'elle faisait partie de la classe moyenne. Elle a complété sa douzième année et un cours commercial. Après avoir occupé quelques emplois, elle est embauchée à la Shawinigan Water and Power au début des années 1950. Elle y travaillera jusqu'à la naissance de son premier enfant. Elle reprend ensuite le travail pour des remplacements et des contrats. Elle est retournée travailler à temps plein lorsque le plus jeune de ses trois enfants a commencé l'école. Elle a quitté Hydro-Québec à la fin des années 60 pour un autre emploi puis a pris sa retraite de Statistiques Canada dans les années 1990.

L.G. est née à Shawinigan en 1937 dans une famille canadienne-française et catholique. Elle est l'avant-dernière d'une famille de six enfants. Son père était vendeur mais n'avait pas d'emploi stable. Sa mère était femme au foyer. Elle est donc issue d'un milieu plus ouvrier. Elle a complété un cours commercial et a occupé divers emplois avant d'être engagée à la Shawinigan Water and Power au milieu des années 1950. Elle a continué à travailler après son mariage et la naissance de sa fille. Son mari a décroché un emploi à Québec, où elle a obtenu un transfert. Elle est retraitée d'Hydro-Québec.

Enfin, M.C. est aussi née en 1937 à Shawinigan. Elle vient d'une famille de quatre enfants. Elle se décrit comme catholique et Canadienne française. Son père était ébéniste et sa mère, une ancienne institutrice, mère au foyer. Il est difficile de déterminer la classe sociale dont elle est issue mais en raison de l'emploi de son père, nous penchons davantage pour la classe ouvrière. Elle a complété un cours commercial et a été embauchée à la Shawinigan Water and Power avant la fin de ses études. Célibataire, elle a pris sa retraite de l'Hydro-Québec dans les années 1990. Elle a toujours travaillé comme secrétaire.

Nous avons dû tenir compte dans l'analyse de ces entrevues de nombreux paramètres. Joan Sangster dans *Earning Respect*¹⁰⁸ et Denyse Baillargeon dans *Ménagères au temps de la crise*¹⁰⁹ exposent toutes deux les limites et les apports de l'histoire orale. Outre le fait de constituer un nouveau corpus de sources, l'histoire orale permet de redonner une voix aux gens du peuple souvent oubliés ou mis de côté par l'histoire officielle. Dans le cas qui nous occupe, elle permet à ces femmes de raconter leur histoire qui est peu documentée. Les historiens s'entendent aussi sur l'importance de réaliser ces entrevues le plus tôt possible, afin de ne pas perdre des pans importants de l'histoire, en raison du décès des protagonistes ou encore de leur mémoire défaillante due à l'âge. Cela s'applique parfaitement à notre recherche puisque ces femmes sont aujourd'hui âgées de 65 à 85 ans. Nous avons donc dû tenir compte à la fois des défaillances possibles de leur mémoire, mais aussi de leur interprétation des faits, des sujets tabous et des mots utilisés. Denyse Baillargeon souligne dans son ouvrage *Ménagères au temps de la crise*, basé sur des entrevues, l'impact du temps écoulé entre les événements et le moment de la réalisation de l'entrevue : « [la] perception est modifiée autant par ses expériences ultérieures que par les changements à l'œuvre dans la société. »¹¹⁰ Ainsi, il faudra départager leur perception actuelle des faits de celle qu'elles avaient à l'époque. Il faudra également considérer l'impact de la relation avec l'intervieweur sur l'entrevue lors de l'analyse. Il s'agit d'une dimension de la recherche qui est très difficile à contrôler et à prévoir. De nombreuses variables telles que le sexe, l'âge et la classe sociale peuvent influencer cette relation. Selon Denyse Baillargeon¹¹¹, le fait d'être une femme faciliterait les échanges sur des sujets plus féminins, comme la maternité et les relations hommes-femmes, ce que pense aussi Ann Oakley¹¹². Les femmes auraient aussi plus de facilité à s'ouvrir à une inconnue car les confidences risquent moins de choquer ou de porter à conséquence qu'avec un proche. Selon tous les auteurs, la relation entre intervieweur et interviewée doit d'abord et avant tout s'établir dans la confiance mutuelle. Ann Oakley estime par ailleurs que cette relation viendra fortement teinter le résultat de l'entrevue :

¹⁰⁸ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, p.10 à 13.

¹⁰⁹ Denyse Baillargeon, *Ménagères au temps de la crise*, Montréal, Les Éditions du remue-ménage, 1993, p.31 à 39.

¹¹⁰ *Ibidem*, p.32.

¹¹¹ *Ibidem*, p.40.

¹¹² Ann Oakley «Interviewing Women: a Contradiction in Terms», dans Helen Roberts dir., *Doing Feminist Research*, London, Boston et Henley, Routledge & Kegan Paul, 1981, p.30 à 61.

« Where both share the same gender socialisation and critical life-experiences, social distance can be minimal. Where both interviewer and interviewee share membership of the same minority group, the basis for equality may impress itself even more urgently on the interviewer's consciousness. »¹¹³

Denyse Baillargeon croit également que cette relation viendra affecter l'entrevue :

Il est difficile de préciser quelles peuvent en être les conséquences mais même si l'intervieweuse intervient le moins possible, sa seule présence influence le contenu du discours, qui sera plus ou moins conforme à la « norme », selon le jugement porté sur elle.

.....
Un minimum de confiance mutuelle doit s'établir et les deux protagonistes doivent trouver du plaisir, l'une à raconter, l'autre à écouter, pour assurer la réussite de chaque entrevue [...] Cette relation de confiance ne doit toutefois pas faire oublier que le principal danger de cette approche est d'amener le témoin à dire ce qu'on veut entendre.¹¹⁴

L'histoire orale est souvent perçue comme une source complémentaire. La plupart des historiennes recommandent d'ailleurs de recouper les récits avec d'autres sources, notamment des documents écrits¹¹⁵. Le seuil de saturation, établi à 20 ou 30 entrevues par Denyse Baillargeon¹¹⁶ et Daniel Bertaux¹¹⁷, permet également de s'assurer que les entrevues représentent bien la réalité de l'époque, et ne sont pas des illustrations de cas exceptionnels. Dans le cas qui nous préoccupe, l'apport de sources écrites a été indispensable, puisque nous n'avons pu interviewer que six personnes.

Denyse Baillargeon affirme également qu'il faut aussi prendre en compte le fait que les sources orales sont en constante construction :

La nature complexe des sources orales doit être prise en compte. Celles-ci en effet sont construites dans le cadre d'une relation interpersonnelle, grâce au travail de la mémoire. L'information recueillie dépend donc à la fois du questionnement, du

¹¹³ *Ibidem*, p.55.

¹¹⁴ Denyse Baillargeon, *Ménagères au temps de la crise*, Montréal, Les Éditions du remue-ménage, 1993, p.35-36.

¹¹⁵ Florence Descamps, *L'historien, l'archiviste et le magnétophone, De la constitution de la source orale à son exploitation*, Paris, Comité pour l'Histoire Économique et Financière, 2001, p.457.

¹¹⁶ Denyse Baillargeon, *Ménagères au temps de la crise*, Montréal, Les Éditions du remue-ménage, 1993, 311 p.

¹¹⁷ Daniel Bertaux, *Le récit de vie* (2ème édition), Paris, Armand Colin, 2005, 126 p.

contact qui s'établit entre l'interviewer/euse et l'interviewé/e et du fonctionnement de la mémoire des témoins. Ces différents éléments constitutifs des sources orales exigent que l'on fasse porter la critique autant sur les étapes préliminaires de la formulation de la problématique et du questionnement que sur ses conditions de production.¹¹⁸

La construction du guide d'entrevue doit donc être faite méticuleusement. Pour le but de cette recherche, nous avons opté pour une entrevue semi-dirigée. Le guide d'entrevue a été divisé en quelques thèmes : histoire familiale, arrivée à l'entreprise et vie au travail, sociabilité et rapports sociaux selon le sexe, la « race » et la langue maternelle et finalement la vie à Shawinigan. Le guide complet se trouve en annexe A.

Le protocole d'entrevue se concentre principalement sur le monde du travail, qui est le centre de notre recherche, mais nous tentons aussi de connaître les modèles et les contraintes imposés aux femmes par leur communauté et leur famille. Les thèmes établis par le guide ont également servi de grille d'analyse, bien que nous ayons privilégié une approche mixte, entre une grille ouverte et fermée, afin de ne pas laisser échapper de détails importants à notre analyse. À cet égard, nous nous sommes inspirées de l'approche choisie par la chercheuse Jacinthe Archambault.¹¹⁹

À la lumière de notre problématique et des sources utilisées, nous pouvons maintenant déterminer le traitement qui a été fait de ces sources. Étant donné la nature des sources, nous pensons qu'un traitement qualitatif était plus approprié en plus d'être plus pertinent pour répondre à notre questionnement. Nous avons tenu compte de certains aspects quantitatifs comme par exemple, le nombre de femmes employées par la compagnie et dans quelles catégories de postes, ainsi que leur salaire moyen et leur niveau d'étude. Mais nous nous sommes davantage attardées à leur vécu, leur discours et leur perception du monde du travail.

Une analyse du discours est donc centrale pour mieux comprendre les messages véhiculés

¹¹⁸ Denyse Baillargeon, *Ménagères au temps de la crise*, Montréal, Les Éditions du remue-ménage, 1993, p.32.

¹¹⁹ Jacinthe Archambault, « *Demandez à quelqu'un qui sait* » : discours des publicitaires et des experts de la famille sur les enfants et la consommation à Montréal au lendemain de la deuxième guerre mondiale (1944-1954), Montréal, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 2008, p.32.

par la Shawinigan Water and Power dans ses journaux d'entreprises et les documents destinés aux employés. Une telle analyse permet de dégager des thèmes récurrents mais aussi de mettre en lumière des contradictions. Le paternalisme très présent au sein de l'entreprise a largement influencé et façonné la vie professionnelle des femmes. Il a aussi laissé des traces très visibles dans les archives. Les termes « famille », « frères et sœurs » et « camarades » reviennent fréquemment dans les documents et illustrent bien la culture d'entreprise.

Jacinthe Archambault, dans son mémoire sur le discours des publicitaires montréalais à propos des enfants entre 1944 et 1954, met aussi en évidence l'importance de s'attarder au contenu latent des messages : « Le contenu manifeste est ce qui a explicitement été dit ou écrit par l'émetteur du message tandis que le contenu latent renvoie à l'implicite du message, à son sens caché, bref à son côté symbolique. »¹²⁰

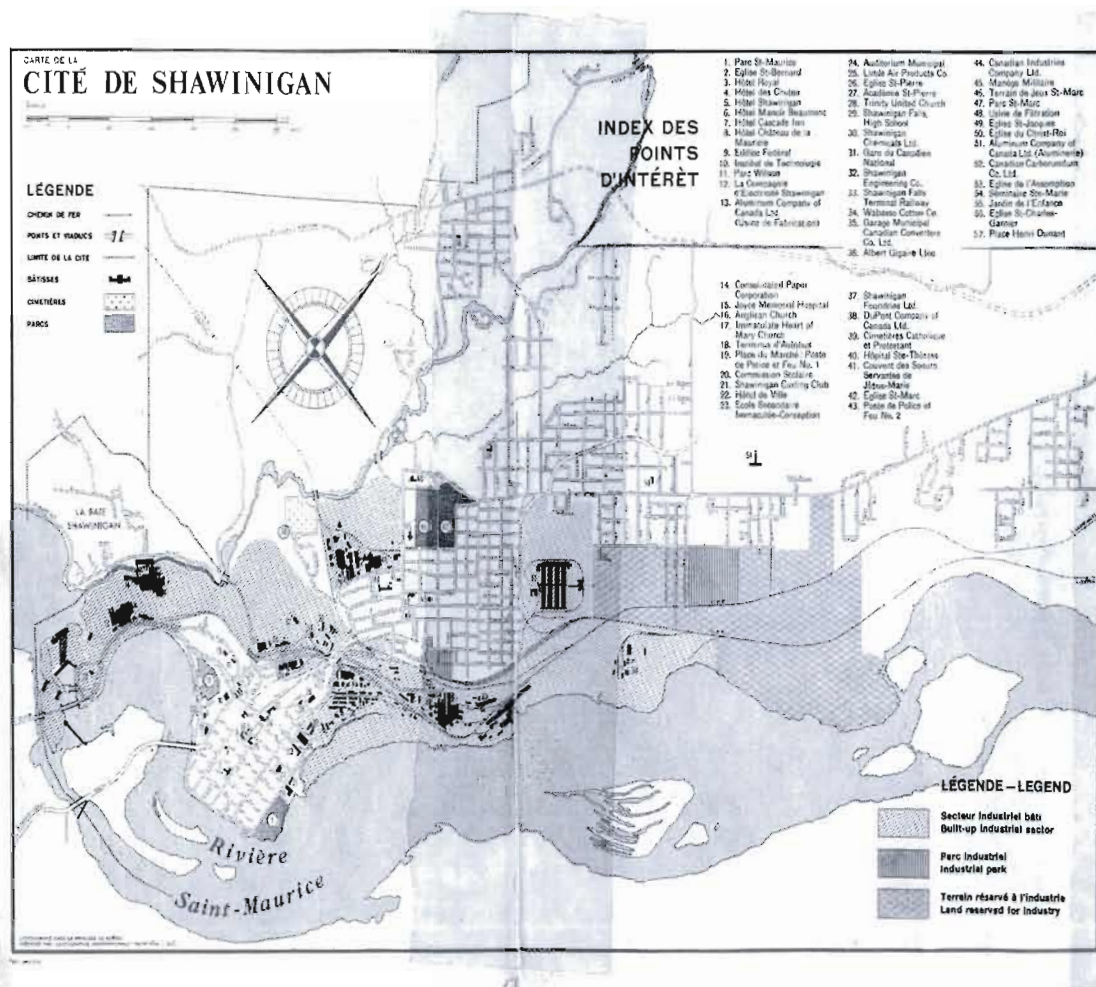
1.4 Conclusion

Ce mémoire permet donc d'éclairer un pan de l'histoire laissé dans l'ombre par l'historiographie actuelle, celui des femmes au travail dans les régions du Québec. Cette étude permet aussi d'offrir une autre vision de l'histoire de la Mauricie, qui s'est jusqu'ici concentrée surtout sur l'aspect économique et industriel du passé. Le vécu des employées de bureau de la Shawinigan Water and Power permet d'illustrer la vie au travail des Shawiniganaises entre 1945 et 1963. Grâce aux sources choisies, nous sommes en mesure de mieux comprendre de quelle façon la dynamique de petite ville industrielle de Shawinigan et la culture d'entreprise de la Shawinigan Water and Power ont façonné la vie au travail de ces femmes.

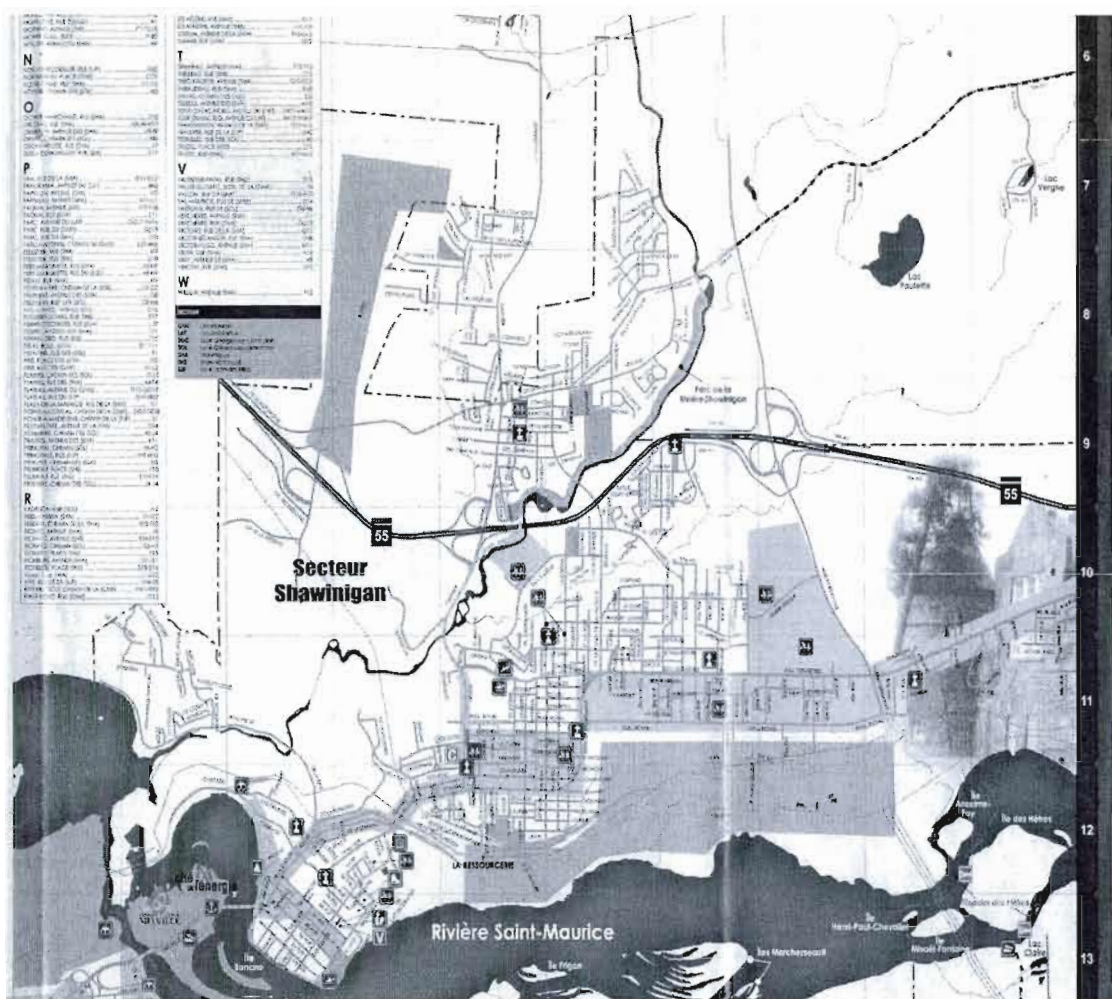
¹²⁰ *Ibidem.*

CHAPITRE II

SHAWINIGAN, VILLE MODERNE



Avantages industriels et commerciaux de Shawinigan, Québec, Canada, carte de la cité de Shawinigan, Montréal, Cartographie internationale, 1964, échelle : 1,5 cm/1000 milles.



Ville de Shawinigan, carte routière, édition 2006-2007, échelle : 4,5 cm/1 km.

À la fin du XIX^e siècle, un groupe d'hommes d'affaires américains et canadiens a développé un projet visionnaire. Au pied des chutes de Shawinigan, en territoire sauvage mauricien, ils ont imaginé ce qui deviendra l'un des plus importants complexes hydro-électriques au pays. Quarante ans plus tard, la ville de Shawinigan constituait l'un des piliers de l'industrie canadienne. Mais au-delà du succès d'entreprise, Shawinigan c'est aussi l'histoire des milliers de travailleurs qui ont contribué à bâtir la ville et ses industries.

Dans une région autrefois principalement agricole, le développement de Shawinigan a modifié non seulement l'économie régionale mais a aussi transformé la vie sociale en créant une nouvelle classe, celle des ouvriers. Les habitants de la région n'oublient toutefois pas

leurs racines canadiennes-françaises et catholiques. Leur nouvelle identité urbaine sera influencée autant par ces origines que par la présence importante de Canadiens anglais dans la région. René Hardy et Normand Séguin évoquent ainsi la formation de cette nouvelle identité ouvrière dans *Histoire de la Mauricie* :

Entre d'une part la grande entreprise, qui veille à la discipline du travailleur et qui essaie d'influer sur le milieu social dans lequel il s'insère, et d'autre part l'Église, qui multiplie les interventions de tous ordres pour encadrer la population chrétienne au plus près de son vécu, se construit une culture ouvrière.¹

Shawinigan n'échappera pas non plus aux bouleversements des deux guerres mondiales et au vent de changement des années 1960. Toutes ces influences contribueront donc à créer le climat social particulier de Shawinigan. Et ce climat social servira de cadre pour notre étude. Ce chapitre est donc consacré à l'histoire de la ville de Shawinigan et de ses travailleurs.

Afin de mieux saisir la réalité de la vie à Shawinigan durant l'époque étudiée (1945 à 1963), nous avons utilisé plusieurs sources. Les journaux de l'époque et les entrevues réalisées avec d'anciennes employées de la Shawinigan Water and Power ont été particulièrement utiles pour la rédaction de ce chapitre.

2.1 L'industrie avant tout : Portrait économique de Shawinigan

Shawinigan, nous l'avons vu, a été créée par un consortium industriel, la Shawinigan Water and Power, à la fin du XIX^e siècle. L'industrie a joué un rôle majeur dans la création de l'identité des Shawiniganais. La Shawinigan Water and Power demeure l'entreprise motrice de la ville mais plusieurs autres compagnies ont contribué à l'essor de Shawinigan.

2.1.1 Les entreprises

Pour vendre son électricité et rendre l'entreprise profitable, Shawinigan Water and Power a cherché dès les tout débuts à attirer d'autres usines dans la ville. La compagnie Alcan a été

¹ René Hardy et Normand Séguin, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004, p.832.

une des premières à s'installer dans la région. L'usine Belgo de pâtes et papiers, financée par un conglomérat belge, s'est aussi lancée dans l'aventure. Shawinigan a également abrité de nombreuses filiales de la compagnie fondatrice, de même que des usines chimiques (la Dupont) et textiles (Wabasso). Cette effervescence industrielle commence toutefois à montrer des signes d'essoufflement au cours de la période étudiée pour ce mémoire. Dès les années 1960, la vitalité de la ville n'est plus qu'un précieux souvenir. Aujourd'hui, seule la compagnie Alcan existe encore. Hydro-Québec opère toujours un barrage à Shawinigan et quelques employés y travaillent mais on est bien loin des beaux jours de la Shawinigan Water and Power. René Hardy et Normand Séguin constatent ce ralentissement économique dès l'après-guerre en 1945: « [...] les emplois nouveaux ne seront pas très nombreux et plusieurs usines d'implantation ancienne auront recours à moins de travailleurs que par le passé. »²

Le ralentissement économique est aujourd'hui évoqué dans les ouvrages historiques, mais les citoyens de Shawinigan voyaient les choses autrement dans les années 1950. À la fin de la Seconde Guerre mondiale, Shawinigan semblait promise à un bel avenir et pour toutes les employées de bureau interviewées, cette époque fut une période dorée.

2.1.2 Les travailleurs

En 1945, la ville de Shawinigan existe depuis plus de 40 ans. Lors du recensement de 1941, on compte 20 325 habitants.³ La population atteint 26 903 en 1951⁴ et 32 169 en 1961⁵. Les employés qui travaillent dans les usines sont souvent issus de la deuxième génération de travailleurs. Contrairement à leurs parents, la plupart d'entre eux sont nés en ville et n'ont donc pas eu à s'adapter à ce mode de vie. Il en va bien sûr de même pour les employées de bureau qui souvent habitent chez leurs parents.

La grande majorité de la population est francophone et catholique (93 pour cent de la population est francophone en Mauricie au cours des trois premières décennies du XX^e

² *Ibidem*, p.853.

³ *Recensement du Canada 1941*, vol. 1, p.590.

⁴ *Recensement du Canada 1951*, vol.1, tableau 9-21.

⁵ *Recensement du Canada 1961*, vol. 1(2), tableau 17.

siècle)⁶. À Shawinigan même, lors du recensement de 1941, à peine 1200 des plus de 20 mille habitants ne sont pas Canadiens français. Sur ce nombre, 1100 sont d'origine canadienne-anglaise, américaine ou britannique⁷. La grande majorité des Shawiniganais, près de 19 400 sur 20 325, sont aussi catholiques romains⁸. Le nombre de Shawiniganais d'origine britannique et protestants a peu changé dans les années 1940 et 1950⁹. Comme la population de la ville a continué à croître, ils deviennent de plus en plus minoritaires. Shawinigan compte peu d'immigrants et ils sont principalement originaires d'Europe. Quelques uns d'entre eux deviendront des piliers de la communauté shawiniganaise dont par exemple le français José Caden, éditorialiste pour *L'Écho du Saint-Maurice*. La communauté anglophone prend une grande place à Shawinigan et la majorité de ses représentants occupent des postes de cadres¹⁰.

Les travailleurs de Shawinigan sont parmi les plus aisés au pays grâce à des salaires assez élevés. En septembre 1959 par exemple, les Shawiniganais gagnaient un salaire hebdomadaire moyen de 80 dollars et 68 cents. La moyenne canadienne était de 74 dollars et 36 cents. Shawinigan se trouvait au premier rang au Québec et au 9^{ème} rang pour l'ensemble du Canada. En Mauricie, Shawinigan devançait de loin sa voisine Trois-Rivières, qui se retrouvait au 24^{ème} rang.¹¹ Ces salaires sont également beaucoup plus élevés que ceux enregistrés dans le recensement de 1941. Le salaire moyen pour un homme était alors de 25,05 dollars par semaine. Celui d'une femme de 8,84 dollars.¹² En 1961, le salaire annuel atteignait 3 716 dollars pour les hommes et était de 1 641 pour les femmes¹³. Les citoyens de Shawinigan étaient donc relativement aisés, et ce, même s'ils occupaient surtout des emplois de cols bleus. La majorité des femmes rencontrées avaient des parents qui travaillaient pour

⁶ René Hardy et Normand Séguin, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004, p.827.

⁷ *Recensement du Canada 1941*, vol. 2, p. 516.

⁸ *Recensement du Canada 1941*, vol. 2, p.647.

⁹ *Recensement du Canada 1951*, vol. 1, tableaux 35-7, 42-7 et 57-7. *Recensement du Canada 1961*, vol. 1(2), tableaux 38-15 et 45-15.

¹⁰ Claude Bellavance et François Guérard, « Ségrégation résidentielle et morphologie urbaine, le cas de Shawinigan, 1925-1947 », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 1993, vol. 46, no. 4, p.581.

¹¹ Jacques Lacoursière, *Shawinigan, 100 ans d'histoire : De l'effervescence au renouveau*, Les Éditions des Glanures, 2001, p.166-167.

¹² *Recensement du Canada 1941*, vol. 6, p.12-13.

¹³ *Recensement du Canada 1961*, vol. 3 (3), tableau 12-1.

les grandes compagnies comme Shawinigan Water and Power. Elles estimaient toutes faire partie de la classe moyenne ou ouvrière. Il faut toutefois souligner ici que les personnes interviewées ont pu obtenir une certaine éducation puisqu'elles occupaient des emplois de bureau. Elles représentent donc une minorité à Shawinigan. Selon le recensement de 1941, environ 1600 Shawiniganais, hommes et femmes confondus, avaient un diplôme de 12^{ème} année ou plus¹⁴.

Les années 1950 ne sont toutefois pas roses pour tout le monde. Comme l'ont souligné René Hardy et Normand Séguin, Shawinigan connaît à l'époque un début de ralentissement économique. Le taux de chômage est à la hausse et des hommes comme des femmes se retrouvent à la recherche d'un emploi. À la fin de 1955, le bureau de chômage de Shawinigan Falls enregistre 3 018 chômeurs, dont 621 femmes.¹⁵

2.1.3 Le prestige de la ville

Malgré ces difficultés naissantes, Shawinigan ne semble rien avoir perdu de son prestige aux yeux des citoyens. La ville de l'électricité semble plus vibrante que jamais. H.L. a un souvenir impérissable de cette époque :

Splendide ! Magnifique ! Merveilleuse ! La plus belle ville du Canada ! Belle d'apparence puis propre. Puis...Tout était beau ! Tout était beau !

Intervieweur : Et puis l'ambiance ?

H.L. : L'ambiance était belle ! Tout le monde travaillait ! C'était la ville la plus merveilleuse de toute l'Amérique du Nord, au mieux du Canada. Les salaires les plus élevés, tu pouvais trouver un emploi, la ville était entretenue proprement, des arbres dans toutes les rues, du gazon qui était...Vous comprenez la ville avait des manufactures, des usines, toutes ces usines-là payaient des taxes. Ils avaient les moyens de payer des hommes pour raser le gazon dans toutes les avenues, partout. C'était beau, puis on avait des beaux parcs, le parc St-Maurice à côté duquel je demeurais. Et quand il y avait des concerts le mardi, nous on sortait sur notre galerie.¹⁶

¹⁴ *Recensement du Canada 1941*, vol. 2, p.800.

¹⁵ Jacques Lacoursière, *Shawinigan, 100 ans d'histoire : De l'effervescence au renouveau*, Les Éditions des Glanures, 2001, p.164.

¹⁶ Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

Son sentiment est partagé par les autres femmes rencontrées. La nostalgie a toutefois sans doute contribué à enjoliver leurs souvenirs, qui ne correspondent peut-être pas à la réalité de l'époque. Les difficultés naissantes de Shawinigan semblent avoir été occultées. D. G.-H. décrit l'ambiance ainsi : « Joviale, conviviale... Tout le monde disait bonjour à tout le monde ou à peu près là. Il y a toujours des exceptions qui confirment la règle mais généralement tu t'en allais sur la rue, t'avais pas peur puis c'était agréable. »¹⁷

Les journaux de l'époque et les journaux d'entreprise de la Shawinigan Water and Power reprennent aussi ce discours. Le 24 mai 1955, *Le Nouvelliste* publie un article dans sa section sur Shawinigan en pages 3 et 4, intitulé « Une ville modèle ». L'article évoque une ère de progrès à Shawinigan et traite principalement du problème de logement et de l'expansion des banlieues.¹⁸ Ce numéro du quotidien contient d'ailleurs plusieurs articles relatifs à la prospérité de Shawinigan et aux projets résidentiels. Le langage utilisé et les mots choisis représentent bien l'impression de puissance et d'invulnérabilité de la ville. On parle de transformation, de modernisation, de développement, de progrès. Ces projets feront « [...] de Shawinigan la ville la plus moderne du cœur du Québec. »¹⁹ On est bien loin du ralentissement économique évoqué par René Hardy et Normand Séguin.²⁰

Mais dans le même numéro, on retrouve des statistiques sur l'assurance-chômage qui viennent un peu contredire cette vision de la cité de l'électricité. On y évoque les montants versés en assurance-chômage depuis l'ouverture du bureau de chômage de Shawinigan. Les chiffres sont présentés étonnamment comme une fierté d'avoir aidé autant de gens, plutôt que comme un signe que tout n'est pas parfait.²¹ Illusion ou optimisme? Est-ce que les citoyens voulaient se voiler la face ou croyaient-ils sincèrement que tout allait bien? C'est assez difficile à établir.

¹⁷ Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

¹⁸ « Une ville modèle : Ère de progrès dans le Grand Shawinigan », *Le Nouvelliste*, Trois-Rivières, 24 mai 1955, p.4 et p.11.

¹⁹ *Idibem*, p.4.

²⁰ René Hardy et Normand Séguin, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004, p.866.

²¹ « \$10, 000, 000 en ass.-chômage depuis le début », *Le Nouvelliste*, Trois-Rivières, 24 mai 1955, p.7.

2.2 Scènes de la vie quotidienne : Les citoyens de Shawinigan

La communauté shawiniganaise des années 1950 était très vivante. Les activités sociales et culturelles occupaient une importante partie de la vie quotidienne. Au centre-ville de Shawinigan, ouvriers et cadres venaient faire leurs achats ou allaient au cinéma. Shawinigan était perçue par certaines employées de la Shawinigan Water and Power comme une ville cosmopolite.²² Nous tenterons ici de décrire comment les choses se passaient au quotidien.

2.2.1 Francophones et anglophones

Shawinigan avait jusqu'aux années 1960, une importante minorité anglophone (environ un millier d'habitants²³). Les dirigeants des entreprises, notamment de la Shawinigan Water and Power, étaient majoritairement Américains ou Canadiens anglais. De nombreux ingénieurs, professionnels et cadres étaient aussi issus du milieu anglophone. La communauté anglophone jouissait d'une influence importante à Shawinigan selon Claude Bellavance et François Guérard: « Shawinigan n'a pas été sous la tutelle d'une entreprise, elle a par contre été longtemps dominée par sa communauté anglophone, qui, bien que minoritaire, détenait la presque totalité des postes de cadres dans les grandes entreprises. »²⁴ Le plan d'urbanisme de Shawinigan met d'ailleurs en évidence la ségrégation résidentielle entre les deux communautés, façonnée par la localisation des premiers établissements industriels²⁵.

Selon Claude Bellavance, la communauté anglophone avait ses propres institutions dont l'hôtel Shawinigan Falls :

²² Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.

²³ *Recensement du Canada 1941*, vol. 2, p. 516. *Recensement du Canada 1951*, vol. 1, tableaux 35-7, 42-7 et 57-7. *Recensement du Canada 1961*, vol. 1(2), tableaux 38-15 et 45-15.

²⁴ Claude Bellavance et François Guérard, « Ségrégation résidentielle et morphologie urbaine, le cas de Shawinigan, 1925-1947 », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 1993, vol. 46, no. 4, p.581.

²⁵ Claude Bellavance et François Guérard, « Ségrégation résidentielle et morphologie urbaine, le cas de Shawinigan, 1925-1947 », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 1993, vol. 46, no. 4, p.577 à 605.

Sur le plan culturel, les banquets, dîners d'honneur et autres manifestations publiques qui s'y tenaient régulièrement constituaient l'un des principaux canaux d'expression d'une élite par ailleurs relativement peu intégrée - si l'on excepte évidemment les activités liées aux lieux de travail proprement dits - à la vie sociale de la majorité francophone.²⁶

Pour René Hardy et Normand Séguin aussi, les deux communautés avaient peu de lieux de socialisation communs. Selon eux, le groupe linguistique anglophone avait beaucoup d'influence malgré son nombre réduit de représentants.

Bien appuyé sur ses institutions (ses églises, ses écoles, ses clubs sociaux, ses publications), il a ses propres lieux de rassemblement et ses propres véhicules de représentation. Et il s'adonne à une vie associative à la fois nourrie et distinctive, à l'image du milieu social sélect qu'il représente.²⁷

Selon René Hardy et Normand Séguin, les anglophones, bien que repliés sur eux-mêmes, cherchaient à maintenir de bonnes relations avec la culture majoritaire. Ils semblent avoir assez bien réussi puisque non seulement les cadres et les dirigeants d'entreprises étaient en général très respectés et appréciés par les employées rencontrées mais en plus les participantes à la recherche n'ont pas ressenti de tensions entre les deux communautés. D. G.-H. souligne :

[D]ans ce temps-là, dans les débuts, dans les années 1950-1960 même je te dirais 1970, là il ne semblait pas y avoir de conflit entre Catholiques, Protestants ou dans les religions, même pas entre les anglophones et les francophones. Ma sœur est mariée avec un Anglais-Italien puis elle reste à Toronto, puis moi quand je vais me promener là, je ne me suis jamais sentie à part des autres! Jamais! Puis j'ai toujours été la bienvenue, tout le temps, tout partout où je suis allée. Les gens qui disent qu'il y a des conflits de langue, d'après moi ils les créent eux autres même. Ou ils courent après, ou ils ne font pas d'efforts ni l'un ni l'autre. En tout cas, c'est ça que je pense...²⁸

Et ses anciennes collègues ont une opinion semblable.²⁹

Les anglophones semblaient même dans certains cas faire partie de la vie personnelle des participantes à la recherche. H.L. a eu plusieurs copains anglophones :

²⁶ Claude Bellavance, *Shawinigan Water and Power 1898-1963 : Formation et déclin d'un groupe industriel du Québec*, Montréal, Boréal, 1994, p.215.

²⁷ René Hardy et Normand Séguin, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004, p.831.

²⁸ Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

²⁹ Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.

Moi mes boyfriend à 99,9%, c'étaient des anglophones, ingénieurs, qui venaient travailler pour les usines. Ça venait de l'est, de l'ouest, un petit nombre des États-Unis. Ils ont tous été anglophones. C'est pour ça qu'à un moment donné, je parlais tellement bien l'anglais que j'avais aucun accent. Ils ne savaient pas que j'étais francophone. Pas mes boyfriend, eux autres le savaient mais le monde à qui je parlais. On en rencontrait nous autres des anglophones qui venaient visiter Shawinigan. C'était toute une ville ça.³⁰

Mais quand on creuse un peu plus, on peut parfois déceler des insatisfactions. H.L. se rappelle notamment d'une collègue de travail qui ne parlait pas français : « Je trouvais ça impensable à Shawinigan...Falls. Mais Shawinigan pareil où 90 pour cent de la population était francophone. Il y avait beaucoup d'anglophones à l'époque, à cause des usines toujours. Puis les patrons c'étaient des anglophones. Toute la gang. »³¹

M.P. estime aussi que les relations en général étaient harmonieuses mais elle se rappelle un incident en particulier qui lui avait déplu.

Aujourd'hui on se requestionnerait plus. Mais dans ce temps-là, c'était comme ça. Mais je me souviens que...il y a une fois que j'ai été offusquée. Ça faisait pas longtemps que je travaillais là pis on était six francophones en train de jaser au café, c'était sur l'heure du midi pis il y en a un qui est arrivé, un anglophone, pis on continuait à jaser en français pis il a dit : « Where's your English? ». Fac là, ça a continué en anglais. Mais c'était très rare.³²

On voit donc poindre une différence entre la réalité et le discours. Il est toutefois difficile de déterminer à quel point les tensions linguistiques étaient présentes, puisqu'on en fait peu mention.

Les journaux de langue française font pour leur part peu de mention des anglophones ou des tensions qui pouvaient exister entre les deux communautés. La communauté anglophone avait ses propres organes de presse, ce qui pourrait expliquer leur manque de visibilité dans les journaux de langue française étudiés. On peut toutefois noter, surtout dans les éditoriaux, des commentaires sur l'importance du français et de la sauvegarde de la langue. En 1957 notamment, on trouve un article dans *Le Nouvelliste* intitulé : « L'anglais est important mais

³⁰ Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

³¹ *Ibidem.*

³² Verbatim entrevue M.P., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 25 mars 2008 à 13h30.

vient après le français »³³. Il s'agit d'un article à propos d'une conférence au Club Richelieu. Le conférencier souligne que le bilinguisme est important mais que l'accent doit être mis sur le français, la langue maternelle des Canadiens français.

Un autre article du même journal va beaucoup plus loin. Intitulé : « Le jour où nous perdrons notre langue nous ne serons plus des Canadiens »³⁴, il a été publié une décennie plus tôt. Le titre assez évocateur exprime la crainte d'une certaine élite francophone de la région en plus de faire un lien très clair entre la langue et la nationalité.

Les références à un conflit linguistique possible sont toutefois rares et on retrouve environ une dizaine d'articles sur le sujet dans les numéros du *Nouvelliste* échantillonnés entre 1945 et 1963. Quelques uns de ces articles prennent une couleur plus nuancée avec des titres comme « L'anglais la langue de l'industrie »³⁵ qui est un éditorial écrit durant une période où on prône la francisation. L'auteur affirme qu'il est important de maîtriser l'anglais dans un contexte de mondialisation (le commerce avec les États-Unis et la Grande-Bretagne était important à l'époque).

Le contenu de *L'Écho du Saint-Maurice* est assez semblable sur cette question, à la différence près qu'on semble favoriser le bilinguisme avec des articles comme « Les Canadiens Français doivent parler les deux langues. »³⁶ Le sous-titre dans ce cas est important car il réduit l'impact du titre (« s'ils veulent réussir et occuper des postes de commande »). La nuance entre la position du *Nouvelliste* et *L'Écho du Saint-Maurice* est subtile mais néanmoins présente. Le premier favorise le bilinguisme, tout en renforçant la primauté du français. Le second vante l'importance de maîtriser l'anglais. *L'Écho du Saint-Maurice* est publié à Shawinigan, où la population anglophone est beaucoup plus importante et possède un prestige particulier. Le discours nationaliste canadien-français était-il par

³³ « L'anglais est important mais vient après le français », *Le Nouvelliste*, Trois-Rivières, 4 novembre 1957, p.6.

³⁴ « Le jour où nous perdrons notre langue nous ne serons plus des Canadiens », *Le Nouvelliste*, Trois-Rivières, 4 août 1947, p.3.

³⁵ « L'anglais la langue de l'industrie », *Le Nouvelliste*, Trois-Rivières, 4 mai 1960, p.6.

³⁶ « Les Canadiens Français doivent parler les deux langues », *L'Écho du Saint-Maurice*, Shawinigan, 21 février 1946, p.1.

conséquent plus édulcoré ? C'est une hypothèse à explorer mais c'est ce que les sources semblent révéler.

Les années 1960 changeront le visage linguistique de Shawinigan. En 1957, Shawinigan Falls adopte officiellement le nom tronqué de Shawinigan. Jacques Lacoursière raconte l'histoire derrière ce changement de nom dans son ouvrage *Shawinigan cent ans d'histoire : de l'effervescence au renouveau* :

Si au début du XX^{ème} siècle, le mot Falls ne soulève aucune contestation, il n'en va plus ainsi à partir des années 1950. Les nationalistes canadiens-français organisent plusieurs activités et divers mouvements pour dénoncer la prédominance de l'anglais dans le monde commercial. [...] En août 1950, en prévision des fêtes du cinquantenaire de la ville, le quotidien montréalais *Le Devoir* suggère que l'on fasse disparaître le mot « Falls ». ³⁷

L'arrivée au pouvoir de Jean Lesage et le vent de francisation de l'époque auront par la suite un impact important sur les entreprises et particulièrement sur la Shawinigan Water and Power qui sera nationalisée en 1963 pour devenir une partie d'Hydro-Québec.

Dans l'espoir de faire taire les critiques, la Shawinigan Water and Power cherchera par ailleurs à augmenter la visibilité du français dans l'entreprise à la fin de la période étudiée. La compagnie multiplie les articles sur le fait qu'elle est avant tout une propriété canadienne comme le démontre cet extrait tiré d'une brochure promotionnelle contre la nationalisation :

Les propriétaires de la Shawinigan sont les épargnants qui ont fourni des millions de dollars pour construire ses usines génératrices, ses postes de transformation et ses réseaux de transport et de distribution. Plus de 50 p. 100 de ses actionnaires sont québécois, et plus de 80 p. 100 sont canadiens. Environ un tiers des employés de la Shawinigan possèdent des actions de la compagnie. ³⁸

En plus de ces stratégies contre la nationalisation, la Shawinigan Water and Power accordera de plus en plus de place au français dans ses journaux d'entreprise, qui demeurent toutefois bilingues. À partir de 1960, le journal d'entreprise propose une chronique sur la

³⁷ Jacques Lacoursière, *Shawinigan, 100 ans d'histoire : De l'effervescence au renouveau*, Les Éditions des Glanures, 2001, p.173.

³⁸ *Les faits qui dénoncent l'étatisation de l'électricité*, Montréal, Shawinigan Water and Power, 1962, p.11. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

langue française qui dénonce notamment l'usage de certains anglicismes. Lors de chaque publication, un chroniqueur décortique une expression ou l'usage d'un mot en particulier³⁹. Ce souci soudain pour la langue française faisait sans doute écho aux changements sociaux dans l'air et à l'importance grandissante du français en politique québécoise. La Shawinigan Water and Power souhaitait semble-t-il mettre tous les atouts de son côté.

2.2.2 Vie de famille

Outre le travail qui constitue la fierté des Shawiniganais, le pivot de la communauté semble être la vie familiale. Les journaux d'entreprise de la Shawinigan Water and Power consacrent une part importante du contenu aux nouvelles liées aux employés et à leurs familles. Une page est consacrée aux décès et aux naissances dans presque chaque publication. Et lors des fêtes de retraite par exemple, on mentionne souvent les qualités d'homme de famille du retraité. Cette stratégie va bien sûr de pair avec le paternalisme et le *corporate welfare capitalism* de l'entreprise que nous étudierons au Chapitre trois, mais cela reflète aussi les préoccupations des employés.

Cet intérêt pour la famille se reflète par ailleurs dans le quotidien *Le Nouvelliste* et l'hebdomadaire *L'Écho du Saint-Maurice*. La place accordée aux avis de décès, naissances, mariages et fiançailles est très importante et ces encarts se retrouvent souvent dans les premières pages du journal. Les liens familiaux des personnes qui font l'objet d'un article sont souvent évoqués. Les sujets abordés font également souvent référence à la famille. La page féminine accorde évidemment une place importante à la famille et au soin des enfants.⁴⁰

La place centrale de la famille est aussi évoquée par les femmes rencontrées pour la rédaction de ce mémoire. H.L. et M.C ont évoqué de nombreux souvenirs d'enfance. M.C. nous a parlé notamment d'un emploi à l'étranger qu'elle a refusé pour rester auprès de ses parents :

³⁹ Gérard Dagenais, « Le français chez nous », *Bulletin SWP*, Montréal, Shawinigan Water and Power, vol 9, no 4, 25 avril 1960, p.4. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3671.

⁴⁰ « Page féminine », *Le Nouvelliste*, Trois-Rivières, 28 janvier 1950, p.12.

Il m'avait été offert un emploi à Honolulu. J'avais sauté dessus comme la misère sur le pauvre monde. [...] Bien disons que je trouvais ça un peu égoïste de ma part aussi. Je me disais, ils ont un certain âge, s'ils tombaient malades, je serais bien inquiète et je serais à des milles de chez eux.⁴¹

Pour L.G., ses souvenirs familiaux sont bercés par la musique. Sa famille participait à de nombreuses activités musicales et elle chantait dans la chorale dirigée par son frère : « C'était ça chez nous. Durant l'été, on ouvrait les portes, les gens arrêtaient sur le trottoir pour écouter. »⁴² D. G.-H. a aussi conservé un lien très fort avec sa famille après son mariage. Sa mère gardait ses enfants lorsqu'elle était au travail et une partie de son temps de loisir était consacrée à des activités familiales :

On était pas des sorteux plus qui faut. Notre plaisir c'était de jouer aux cartes avec mes parents, pis des cousines, pis des cousins à la maison. Quand on restait le samedi soir, on jouait aux cartes jusqu'au dimanche matin si tu veux là. On passait la nuit à jouer aux cartes.⁴³

H.L. est une des rares participantes à avoir évoqué la nécessité de travailler pour subvenir aux besoins de la famille :

On n'avait pas d'options dans ce temps-là. On gagnait notre vie. Les familles étaient nombreuses et il fallait travailler. J'avais 17 ans et demi quand j'ai commencé à travailler à 9 piastres par semaine pour un avocat. Mais j'ai travaillé rien que quelques mois pour lui après ça j'ai commencé avec la Shawinigan Water and Power. Jusqu'à l'étatisation...⁴⁴

M.P. a aussi mentionné les besoins financiers de sa famille qui l'ont poussée à terminer ses études plus rapidement :

À Shawinigan, là mes parents étaient pauvres, très pauvres, quand on était à Trois-Rivières dans le temps de la crise mais là mes parents commençaient à en reprendre avec un travail régulier mais pas assez pour faire faire des études universitaires. Même avec de la misère à payer pour euh...ça coûtait six dollars par mois à ce moment-là pour aller à l'école donc c'est pour expliquer, c'est pas pour vanter mais c'est pour expliquer pourquoi à 15 ans j'avais fini ma douzième année. C'était parce que ça coûtait six piastres par mois puis maman disait tu retiens facilement tout ce qui est dit donc

⁴¹ Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.

⁴² Verbatim entrevue L.G., réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.

⁴³ Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

⁴⁴ Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

demande-lui si tu peux sauter une classe puis passe les tests de l'année d'après. Je passais les tests et j'ai sauté trois classes, tu comprends. J'ai fait l'objet de bien des farces quand j'étais plus jeune mais ce n'était pas si drôle d'un côté, quand j'avais des filles de 22 ans dans ma classe puis moi j'en avais 15.⁴⁵

La Shawinigan Water and Power exploitera d'ailleurs ce filon familial avec ses pratiques paternalistes. Le regard jeté sur le vécu familial des femmes interviewées permet de noter une disparité dans les situations familiales. Si leur origine ethnique demeure la même, il semble y aller autrement de la classe sociale. Certaines femmes ont dû travailler et contribuer au revenu familial alors que d'autres ont choisi de le faire davantage pour se réaliser. Somme toute, la famille tenait une place importante dans la vie des citoyens de Shawinigan. C'était aussi le cas de la foi catholique.

2.2.3 Le dimanche à la messe : le rôle de l'Église

Les francophones dans le Shawinigan des années 1950 étaient avant tout des Canadiens français catholiques. Pourtant, les femmes rencontrées, bien qu'elles aient reconnu la place de l'Église à l'époque, ne semblaient pas y accorder une grande importance au plan personnel. Elles sont croyantes disent-elles mais ne se laissent pas dicter leurs faits et gestes. Est-ce dû au temps écoulé entre la période étudiée et l'entrevue? La laïcisation a fait son chemin dans la société québécoise depuis et une pratique assidue de la religion n'est plus aussi bien vue aujourd'hui. Il est difficile de déterminer si cette minimisation du rôle de l'Église reflète vraiment la ville de Shawinigan des années 1950. Les sources écrites nous permettent de mieux nuancer les propos des personnes rencontrées.

Toutes les participantes reconnaissent l'importance de l'Église dans la vie quotidienne de Shawinigan des années 1950. La sœur de M.C par exemple est religieuse.⁴⁶ Pour H.L., l'Église de l'époque était très contraignante :

Les anglophones c'est sûr pratiquaient moins. Nous autres, on était pognés par notre mère la sainte Église.

Intervieweur : Oui, c'était strict...

⁴⁵ Verbatim entrevue M.P., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 25 mars 2008 à 13h30.

⁴⁶ Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.

H.L. : Hey bateau ! Et comment ! C'étaient eux autres qui menaient la barque. Eux autres avec les politiciens qui étaient...sous Duplessis. Et misère !⁴⁷

L.G., dont la mère était très croyante, a eu une perception semblable du rôle de l'Église. L'encadrement familial était plus strict à cause de l'omniprésence de la foi. La religion avait aussi un impact sur les relations familiales :

Ils nous ont fait perdre notre jeunesse. Tout était péché! [...] Mon Dieu, le plus vieux lui là, il n'a jamais été ben ben fervent. (rires) Il a fait pleurer ma mère. Il avait une chorale et ma mère, elle a prié, prié, prié pour que son fils aille à la messe le dimanche. C'était un péché mortel. Puis il y a eu une chorale à un moment donné, une chorale d'église. Puis là, il y est allé à tous les dimanches! (rires) Elle avait été exaucée! (rires)⁴⁸

Pour sa part D. G.-H. ne voyait pas l'Église comme un obstacle ou une contrainte :

Ben l'Église était très présente...C'est sûr qu'il y avait beaucoup d'interdits au niveau de l'Église mais comme moi, je ne me suis jamais sentie pognée dans la religion là. J'ai toujours pratiqué ma religion, je la pratique encore. Je vais à la messe à toutes les semaines en autant que faire se peut. Puis même dans ce temps-là quand on te disait bon faut pas faire ci, faut pas empêcher la famille. Moi j'ai toujours dit au prêtre, moi je ne me mêle pas de ta vie de curé, ben viens pas te mêler de ma vie de ménage, ça te regarde pas ce qui se passe dans ma chambre à coucher. Puis le prêtre quand je lui avais dit ça, il m'avait répondu : « T'as ben raison, c'est ben correct ! ». J'avais frappé un prêtre à la mode. (rires)

Intervieweur : Ils n'étaient pas tous comme ça.

D G-H : Non, effectivement. Mais on a eu quelques uns qui ont fait que moi je me suis bien accommodée de même puis c'était ben correct. Il y en a d'autres peut-être qui ont vécu autre chose là mais moi j'ai pas eu de problèmes.⁴⁹

M.P. a aussi un enseignement religieux plus libéral à la maison. Sa mère l'encourageait même à défier l'autorité des religieuses à l'école lorsque c'était nécessaire :

Moi ma mère, elle nous a élevés très librement parce que je t'ai dit qu'elle a été élevée en partie aux États-Unis. Donc ma mère c'était l'opposée de toutes les autres mères. Dans le fond, je sais pas...Ma mère...Comment je te dirais bien ça. Ma mère...elle obéissait pas facilement à tout ce qui se disait. (rires) Ma mère avait son propre jugement puis

⁴⁷ Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

⁴⁸ Verbatim entrevue L.G., réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.

⁴⁹ Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

j'allais danser à l'église protestante. Au sous-sol de l'église protestante. Dans le fond dans ce temps-là c'était dénoncé.⁵⁰

Les participantes ont-elles tenu à nuancer l'importance de la religion ou l'importance de la pratique religieuse variait vraiment d'une famille à l'autre ? Peut-on y voir l'influence de la nouvelle identité urbaine ou de l'élite anglophone, qui a des pratiques différentes ? Leur discours était-il influencé par le besoin de se donner une apparence plus ouverte ? Il est difficile de déterminer la raison exacte mais ces hypothèses constituent des pistes intéressantes.

La présence importante de l'Église catholique se reflète également dans les journaux de la région. On accorde beaucoup d'espace aux propos des prêtres, aux pèlerinages, aux bénédictions et aux activités religieuses de tout acabit, comme celles des filles d'Isabelle par exemple⁵¹. L'enseignement, qui était à l'époque sous le contrôle du clergé, est également très présent dans les journaux⁵². Les activités pour la jeunesse prennent aussi très souvent une saveur catholique (L'Organisation des Terrains de Jeux (OTJ), Jeunesse Catholique)⁵³. L'édition du *Nouvelliste* du 26 novembre 1946 par exemple présente une chronique sur le cinéma international d'inspiration chrétienne.⁵⁴ Le 3 décembre 1947, le journal publie un article sur une causerie donnée par un abbé sur la formation de la jeunesse. Le discours insiste sur l'importance de l'éducation catholique dans un monde où les jeunes côtoient des gens d'autres affiliations religieuses (principalement les Protestants).⁵⁵

L'Écho du Saint-Maurice accorde aussi beaucoup de place à la religion catholique. Les activités des Filles d'Isabelle et les bénédictions sont souvent mentionnées⁵⁶. Mais le format réduit du journal fait en sorte que les articles demeurent très courts et peu détaillés.

⁵⁰ Verbatim entrevue M.P., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 25 mars 2008 à 13h30.

⁵¹ « Soirée jeunesse ouvrière catholique féminine », *Le Nouvelliste*, 15 juin 1945, p.4.

⁵² « Réception annuelle des Frères de l'Instruction chrétienne », *Le Nouvelliste*, 8 janvier 1945, p.4.

⁵³ « OTJ », *Le Nouvelliste*, 20 juillet 1954, p.7.

⁵⁴ *Le Nouvelliste*, Trois-Rivières, 26 novembre 1946, p.11.

⁵⁵ « Causerie de M. l'abbé M. Cieplak à la Légion canadienne, sur la formation de notre jeunesse », *Le Nouvelliste*, Trois-Rivières, 3 décembre 1947, p.4.

⁵⁶ « Filles d'Isabelle », *L'Écho du Saint-Maurice*, 20 mars 1952, p.11.

René Hardy et Normand Séguin soulignent dans leur ouvrage que la religion bien qu'omniprésente à l'époque avait une influence un peu plus limitée en milieu urbain.

La culture religieuse, édifiée depuis le milieu du XIX^{ème} siècle, s'est complexifiée et enrichie au XX^{ème} siècle au point d'en arriver à remplir l'espace social d'un modèle quasi-unique de comportement. Le modèle tient toujours en 1950 et, malgré quelques lézardes apparues dans la frange urbaine de la population, personne ne pourrait prédire son effondrement prochain.⁵⁷

René Hardy et Normand Séguin évoquent aussi le débat du travail le dimanche dans une ville où les besoins de l'industrie s'érigent en priorité. De nombreux ecclésiastiques déplorent l'absence de leurs ouailles à la messe du dimanche. Mais selon Francine Barry, il n'y a pas que le nouveau tissu urbain qui ébranle la foi catholique : « L'infiltration des « doctrines matérialistes anglo-saxonnes » et des mouvements féministes est vivement dénoncée comme menace aux traditions familiales et à l'ordre social de la nation canadienne-française. »⁵⁸ Une crainte qu'évoque également Yves Roby⁵⁹ et Mona-Josée Gagnon qui affirme que le clergé a cherché à combattre cette influence : « [...] il servait les intérêts des élites cléricales et bourgeoises d'essayer de soustraire les Québécois dans leur ensemble aux influences et au style de vie anglo-saxons et américains. »⁶⁰ René Hardy et Normand Séguin⁶¹ mentionnent aussi les différentes religions qui se côtoient à Shawinigan, dont les institutions sont séparées.

Comment se passait la cohabitation entre les croyants de fois diverses ? Selon les récits des participantes à cette recherche et les archives consultées, il ne semble pas y avoir eu de conflit majeur entre les différentes religions à l'époque. Le sujet est relativement absent des témoignages et des articles de journaux. S'agit-il d'un sujet sensible ou n'y avait-il vraiment rien à dire ? Nous l'avons vu plus haut, les anglophones cherchaient à ménager leurs

⁵⁷ René Hardy et Normand Séguin, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004, p.803.

⁵⁸ Francine Barry, *Le travail de la femme au Québec : l'évolution de 1940-1970*, Montréal, Presses de l'Université du Québec, 1977, p.46.

⁵⁹ Yves Roby, *Les Québécois et les investissements américains (1918-1929)*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1976, 250 p.

⁶⁰ Mona-Josée Gagnon, *Les femmes vues par le Québec des hommes: 30 ans d'histoire des idéologies, 1940-1970*, Montréal, Éditions du Jour, 1974, p.144.

⁶¹ René Hardy et Normand Séguin, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004, p.803.

relations avec la majorité francophone catholique. Il est logique de penser qu'on évitait aussi les conflits religieux. Il est d'ailleurs intéressant de noter que la religion est presque totalement absente des journaux d'entreprise de la Shawinigan Water and Power. Il s'agit d'un sujet dont on ne parle pas.

Une des femmes interviewées a ajouté une hypothèse intéressante au sujet de l'Église. Elle estime que le clergé à Shawinigan était plus ouvert qu'ailleurs. M.C. croit que l'Église cherchait elle aussi à éviter les tensions : « Il y avait tellement de différences de races, de langues que l'Église elle se tenait à carré là-dedans. Mgr Trudel, il était chanoine de l'église St-Pierre, la paroisse St-Pierre, il pataugeait là-dedans. »⁶² Selon M.C., les dons généreux offerts à l'Église par les entreprises anglaises, dont la Shawinigan Water and Power, encourageaient le clergé à ne pas réclamer trop fort de congé le dimanche et à agir de façon plus diplomatique. Par conséquent, les jeunes gens de la région, et les jeunes filles en particulier, étaient-ils plus libres de leurs faits et gestes? C'est difficile à déterminer car M.C. est la seule personne à avoir mentionné cet état des choses et on ne retrouve pas de mention claire de ce lien entre l'Église et les entreprises dans les sources étudiées. Néanmoins, il semblerait que le climat social était relativement ouvert à l'époque à Shawinigan comme en font foi notamment les loisirs et l'accès à la propriété pour les femmes célibataires. L'hypothèse avancée par M.C. est donc plausible. D'autant plus que comme le mentionne Yves Roby, la présence des anglophones a eu une influence certaine sur la culture québécoise⁶³. C'était d'autant plus vrai dans les milieux où cette communauté jouissait de beaucoup de prestige, comme c'était le cas à Shawinigan.

2.2.4 Après le travail, une vie sociale très riche

La religion semble donc avoir eu une place plus ou moins importante dans la vie des Shawiniganais. Les habitants de cette ville moderne avaient aussi d'autres sujets de préoccupations en tête. Les activités sociales et sportives occupaient un rôle majeur dans leur vie. Ils y consacraient une grande partie de leur temps libre.

⁶² Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.

⁶³ Yves Roby, *Les Québécois et les investissements américains (1918-1929)*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1976, 250 p.

Shawinigan dans les années 1950 avait des airs d'une petite ville américaine. L'influence des dirigeants d'entreprise se faisait sentir dans l'affichage et l'architecture mais aussi dans le choix des activités proposées. Le curling, un sport que l'on pratique surtout au Canada anglais, le croquet, les quilles, le golf et le base-ball faisaient partie des activités sportives les plus populaires à l'époque.⁶⁴

Mais ce qui faisait vibrer la ville, et qui est encore un attrait majeur aujourd'hui, c'était le hockey. Les Cataractes, l'équipe locale, occupait une place de choix dans le cœur des Shawiniganais. D. G.-H. se rappelle cette époque avec nostalgie : « Dans les années 50, j'étais étudiante, puis on allait au hockey et puis après ça quand j'ai commencé à travailler j'avais mes billets de saison. Quand les Cataractes ont gagné la coupe d'Edimbourg en 55. J'avais mes billets de saison là, on était là, tu sais. »⁶⁵

D. G.-H. jouait aussi aux quilles dans la ligue de la Shawinigan Water and Power. Plusieurs des femmes rencontrées ont mentionné la pratique de ce sport, mais elle semblait être l'une des plus assidues car elle jouait toutes les semaines. « Les filles on jouait aux quilles le mercredi soir, on jouait à 7 heures. Et on finissait de jouer vers 9 heures. On était 5-6 là, et on s'en allait là, on commandait une consommation, on regardait le spectacle. À 11 heures, c'était fini, on s'en revenait. »⁶⁶

D. G.-H. et ses amies se rendaient donc au cabaret, un lieu de socialisation majeur pour les francophones de l'époque. De nombreuses vedettes des années 1950, dont Dominique Michel, ont présenté des spectacles au Club social de Shawinigan. Des danses étaient aussi organisées à l'époque presque tous les vendredis et samedis soirs. M.C. y est souvent allée :

Quand il y avait des danses, à l'hôtel Shawinigan, il y avait un orchestre...De la belle musique....Le vendredi soir, on se regroupait les filles, on pouvait aller ensemble toutes

⁶⁴ Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.
Verbatim entrevue T.A., réalisée à Grand-Mère, le mercredi 12 mars 2008 à 9h30.
« Sports », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, janvier 1945, p.20. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

⁶⁵ Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

⁶⁶ *Ibidem*.

seules, les garçons aussi. [Le samedi par contre] Oh Mon Dieu, c'était chemise et cravate. Les filles la crinoline. (rires)⁶⁷

Les Shawiniganais appréciaient également beaucoup le cinéma. Shawinigan comptait à l'époque quatre cinémas dont deux au centre-ville et un en banlieue à Shawinigan-Sud. Un des cinémas du centre-ville dans les années 1950 présentait des films uniquement en anglais, ce que D. G.-H. appréciait particulièrement.⁶⁸ H.L. et une de ses amies adoraient les soirées-cinéma :

Je suis ben allée avec R. au cinéma. Ben gros, ben gros. On se disait 7 heures et demie au coin du Bell! Il y avait des beaux films dans ce temps-là. Je ne sais pas...On allait voir ou des films français ou anglais...On allait voir tout ce qui nous plaisait mais là je ne me rappelle plus. Il y avait ben des bons films français aussi. Qui venaient de France là. On aimait...C'était notre distraction.⁶⁹

Les autres femmes rencontrées ont aussi de bons souvenirs de leurs sorties au cinéma. Elles y allaient en général entre copines ou avec leur petit-ami.

L'autre grande fierté de Shawinigan à l'époque était l'Union musicale, un orchestre connu au niveau national. Toutes les femmes rencontrées assistaient aux concerts hebdomadaires de l'ensemble musical. H.L. en était particulièrement fière :

Quand il y avait des concerts le mardi, nous on sortait sur notre galerie. Ça descendait de St-Marc pour venir écouter des concerts. L'Union musicale c'était quelque chose. C'était le professeur Fillion qui était là. Et c'était quelqu'un. Ah oui !⁷⁰

L.G. appréciait aussi beaucoup l'activité musicale de Shawinigan. Elle faisait partie de plusieurs chorales et la musique meublait une grande partie de son temps libre avec la peinture.⁷¹ Il existait aussi à l'époque une chorale féminine appelée Les Midinettes qui faisait plusieurs tournées partout au Québec et même au Canada anglais et aux États-Unis⁷².

⁶⁷ Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.

⁶⁸ Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

⁶⁹ Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

⁷⁰ *Ibidem*.

⁷¹ Verbatim entrevue L.G., réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.

⁷² Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

A toutes ces activités sociales s'ajoutent bien sûr les activités paroissiales diverses et les groupes sociaux comme les Janettes et les Scouts qui offraient une gamme variée de distractions⁷³. Le théâtre amateur occupait également une place importante dans le cœur des Shawiniganais⁷⁴. De plus, les entreprises opéraient aussi des clubs sociaux et proposaient diverses activités sportives et culturelles à leurs employés, en plus des pique-niques annuels, fêtes de Noël et autres festivités⁷⁵.

Les journaux de l'époque réservent plusieurs pages aux sports locaux et aux activités culturelles. Les journaux d'entreprise de la Shawinigan Water and Power mentionnent également fréquemment les succès sportifs des employés, surtout des équipes de quilles et de curling⁷⁶.

René Hardy et Normand Séguin consacrent une partie de leur ouvrage aux différentes facettes de la vie sociale et culturelle mauricienne. Ils insistent notamment sur la richesse de la littérature et sur le développement des médias. Les deux auteurs en viennent également à la conclusion que la vie culturelle était très riche.

Solidement enracinée dès les années 1900, la vie de la culture en Mauricie s'est déployée en toutes directions [...] Après 1945, un tournant nouveau se dessine. L'intégration des éléments plus ou moins disparates qui avaient constitué la Mauricie urbaine et industrielle de la première moitié du siècle, tant sur le plan culturel que sur les plans démographique et socioéconomique, est en voie d'achèvement. Le retrait progressif de la minorité anglophone et, en contrepoint, l'affirmation de la majorité francophone fondée sur une américanité vécue en français et avec moins de frilosité, déterminent de nouveaux rapports qui s'épanouiront, durant le reste du XX^e siècle, dans toutes les sphères de l'activité culturelle.⁷⁷

⁷³ « Scouts », *Le Nouvelliste*, 24 mai 1945, p.4.

⁷⁴ Verbatim entrevue L.G. réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.

⁷⁵ « Nouvelles Shawinigan Water and Power », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, février 1950, p.17. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

« Nouvelles Chemicals », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, septembre 1950, p.21. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

⁷⁶ « Nouvelles Chemicals », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, avril 1950. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

⁷⁷ René Hardy et Normand Séguin, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004, p. 829.

La vie culturelle shawiniganaise de l'époque était donc très riche et les jeunes en ont particulièrement profité. La société semblait assez ouverte et nous verrons de quelle façon cette ouverture d'esprit a influencé la vie des jeunes filles et des femmes.

2.3 Jeune fille non accompagnée : ce qu'une femme peut faire à Shawinigan dans les années 1950

À la fin de la Seconde Guerre mondiale, le Québec, et par conséquent Shawinigan, entrait dans une période politique contraignante avec le régime de Duplessis. Ce dernier sera au pouvoir durant presque toute la période étudiée. La société québécoise subira l'influence de ce régime politique, et du clergé à qui il octroie un grand pouvoir, et prônera par conséquence des idéologies plus conservatrices durant les années 1950. Cette situation aura notamment un impact sur les femmes et les jeunes filles à qui on veut imposer un rôle traditionnel. De quelle façon les Shawiniganaises se sont adaptées à cette mentalité durant cette époque? Est-ce que la société était plus ouverte dans ce milieu si particulier? C'est ce dont nous discuterons au cours des prochaines pages.

2.3.1 Possibilités de carrières

La fin des études secondaires semble être un moment charnière dans la vie des jeunes femmes de Shawinigan. Elles doivent alors décider ce qu'elles feront de leur vie. Certaines ont des ambitions professionnelles élevées. Pour d'autres, dont H.L., le travail constitue simplement un moyen de gagner sa vie :

Intervieweur : Pourquoi est-ce que vous avez décidé de faire un cours commercial?

H.L. : Ben pour travailler, pour gagner mon pain.

Intervieweur : Mais est-ce que vous aviez d'autres options? Est-ce que c'est ça que ça vous tentait de faire?

H.L. : On n'avait pas d'options dans ce temps-là. On gagnait notre vie. »⁷⁸

⁷⁸ Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

Pour d'autres, dont M.C., le travail de secrétaire était un rêve devenu réalité :

J'ai toujours rêvé de ça. J'aimais écrire, je corrigeais les erreurs de mes petites copines de classe. Et puis, je suis entrée à la Shawinigan Water and Power. Ils appelaient ça sténo-dactylo à l'époque. La première année, je ne prenais pas de sténo, j'étais uniquement dactylo. La deuxième année, j'ai commencé à prendre de la sténo. Enlever la sténographie, je pense que j'aurais changé de métier. Ce n'est pas transcrire des mots, c'est de saisir l'idée maîtresse, pour faire un bon rapport.⁷⁹

Michèle Dagenais a aussi décrit l'emploi de bureau comme un choix réel et enviable pour certaines femmes dans le milieu bancaire montréalais au début du XX^e siècle.⁸⁰ Magda Fahrni et Yves Frenette mentionnent également que les emplois de bureau pouvaient permettre aux jeunes femmes de réaliser leurs ambitions.⁸¹

Le travail de bureau à Shawinigan constituait aussi pour certaines, une façon d'améliorer leur sort. Au moins la moitié des femmes rencontrées provenaient de la classe ouvrière. Le travail de col blanc leur permettait de côtoyer des cadres et des membres de la bourgeoisie locale. Selon Graham S. Lowe, l'arrivée des femmes dans les bureaux a engendré une prolétarianisation des métiers de cols-blancs.⁸² Joy Parr pour sa part croit que les métiers de cols-blancs attiraient des jeunes filles qui pouvaient se permettre de poursuivre leurs études un peu plus longtemps, contrairement aux emplois manuels, qu'on choisissait par nécessité quand le besoin d'un salaire était pressant.⁸³ Dans le cas de Shawinigan, les femmes rencontrées représentent un hybride entre les deux. Leurs raisons pour expliquer leur choix de carrière nous éclairent un peu sur le sujet.

La plupart des femmes rencontrées ont toutefois choisi le métier de secrétariat parce qu'il faisait partie des rares modèles proposés aux femmes à l'époque. D. G.-H. voulait devenir

⁷⁹ Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.

⁸⁰ Michèle Dagenais, *Division sexuelle du travail en milieu bancaire : Montréal, 1900-1930*, Montréal, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 1987, p.169.

⁸¹ Magda Fahrni et Yves Frenette, « « Don't I long for Montreal » : l'identité hybride d'une jeune migrante franco-américaine pendant la Première Guerre mondiale », *Histoire sociale/Social history*, vol. XLI, no. 81, mai 2008, p.66.

⁸² Graham S. Lowe, *Women in the Administrative Revolution: the Feminization of Clerical Work*, Toronto, University of Toronto Press, 1987, p.2.

⁸³ Joy Parr, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, p.16.

infirmière mais on lui a dit qu'elle ne possédait pas les qualités requises. Elle a donc choisi la carrière de secrétaire : «Ça me convenait à ce moment-là parce que tout le monde nous disait que tu ne pouvais pas faire autre chose ». ⁸⁴ La mère de M.C. souhaitait pour sa part que sa fille suive ses traces et devienne enseignante. ⁸⁵

Toutes les femmes rencontrées m'ont souligné qu'il existait à l'époque trois possibilités de carrière féminine : enseignante, infirmière ou secrétaire. Les femmes travaillaient aussi comme vendeuses ou dans des usines de textile par exemple. C'était une situation commune à toutes les régions du Canada comme le souligne Joan Sangster : « Although women were spending more time in school by the 1950s, they were well aware that their career options were different from those of the male students. » ⁸⁶ Alison Prentice et al. rapportent également cet état des choses : « Even at the elementary school level, the experiences and expectations of young girls and boys continued to differ. Sex-role stereotyping was pervasive in the materials used by the students. » ⁸⁷

Selon les données du recensement de 1951, 408 Shawiniganaises occupaient des emplois de bureau, la majorité étaient sténographes ou dactylographes ⁸⁸. Ce nombre atteint presque 500 en 1961 ⁸⁹. Les employées de bureau de Shawinigan gagnent alors en moyenne un salaire annuel de 2 097 dollars, significativement moins que leurs collègues masculins, dont les gains moyens atteignent 3 571 dollars par année ⁹⁰.

Certaines femmes rencontrées m'ont avoué avoir eu des ambitions de carrière différentes. L.G. par exemple a découvert sa vocation en travaillant à la Shawinigan Water and Power où son emploi de secrétaire lui a permis de côtoyer les dessinateurs de la compagnie.

⁸⁴ Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

⁸⁵ Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.

⁸⁶ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, p.225.

⁸⁷ Alison Prentice et al., *Canadian Women : a History*, Toronto, Nelson Thompson Learning, 1996, p.324.

⁸⁸ *Recensement du Canada 1951*, vol. 4, tableau 6-61.

⁸⁹ *Recensement du Canada 1961*, vol. 3 (3), tableau 27-25.

⁹⁰ *Ibidem*.

Peut-être quelque chose que j'aurais aimé faire c'est dessinatrice. Je voyais les dessinateurs, avec leurs tables à dessin et leurs plans. J'aurais aimé au moins faire ça, c'était pas de l'art mais il y avait l'école technique sur la rue Station, il n'y avait pas de filles qui allaient là! C'est pas une place pour les filles ça!»⁹¹

M.P pour sa part voulait devenir avocate. Elle a plutôt travaillé comme secrétaire avant de fonder un organisme pour défendre les droits des consommateurs. « De toute façon j'ai fini par faire ce que j'aimais sans être avocat puisque j'ai défendu les gens toute ma vie.»⁹², souligne-t-elle.

Les possibilités de carrières féminines sont aussi révélées dans les articles de journaux étudiés. Les offres d'emploi distinguent bien les carrières offertes aux hommes de celles offertes aux femmes. Les titres des emplois féminins se lisent en général comme suit : aide-cuisinière, couturière, employée dans le domaine du textile, femme de ménage, etc.⁹³ La liste d'emplois offerts aux hommes est beaucoup plus longue et plus diversifiée. Les emplois féminins demeurent par ailleurs liés au rôle traditionnel des femmes. Les compétences demandées sont aussi révélatrices du rôle exigé des femmes à l'époque comme le démontre cette offre d'emploi trouvée dans *Le Nouvelliste* en décembre 1946 : « Deux vendeuses de bonne famille, éducation soignée, de bonne apparence avec expérience dans la vente. »⁹⁴ La réputation et la bonne morale sont donc très importantes, de même que l'apparence. On retrouve aussi des arguments semblables dans les archives de la Shawinigan Water and Power. Dans les journaux d'entreprise, on incite les jeunes femmes à mettre de l'avant leur personnalité, à porter attention à leur voix en adoptant un ton plus grave et articulé, à soigner leur apparence et choisir les bons vêtements, à bien se coiffer et à faire des retouches si nécessaire. Le sourire est aussi très important : « Smile : « An expression that says : « I like my job, I enjoy working for you. »⁹⁵ »

⁹¹ Verbatim entrevue L.G, réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.

⁹² Verbatim entrevue M.P., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 25 mars 2008 à 13h30.

⁹³ « Offres d'emplois », *Le Nouvelliste*, Trois-Rivières, 5 octobre 1945, p.9.

⁹⁴ « Offre d'emploi », *Le Nouvelliste*, Trois-Rivières, 4 décembre 1946, p.4.

⁹⁵ « White collar girls », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, 1945, p.38. Archives Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc.: 3329.

Les modèles proposés aux femmes restaient traditionnels, mais la période étudiée dans ce mémoire constitue davantage une période transition comme le souligne le collectif Clio :

Dans un premier temps, ces changements semblent être imposés par les circonstances exceptionnelles de la guerre et le matérialisme confortable de l'Amérique du Nord durant l'après-guerre. Par la suite, ils sont plutôt la conséquence des aspirations des femmes elles-mêmes, sollicitées de toutes parts pour être simultanément des reines du foyer et des citoyennes engagées dans de nombreuses sphères de la vie publique.⁹⁶

Un constat que fait également Francine Barry :

C'est d'abord la guerre qui a provoqué l'entrée des femmes sur le marché du travail; par la suite, la réduction de la semaine et de la journée de travail, l'évolution de la technologie ménagère, la mise en marché des repas préparés et de vêtements d'entretien facile, la disparition progressive des obstacles moraux et sociaux au travail des femmes, le prolongement de la scolarité, sont autant de facteurs qui ont contribué à faciliter l'intégration des femmes mariées au monde du travail.⁹⁷

Cela se reflète aussi dans les journaux, qui s'adaptent peu à peu à cette nouvelle réalité. On voit de plus en plus d'articles dans les pages féminines sur la manière de se vêtir pour la jeune fille qui travaille dans un bureau par exemple.⁹⁸ On évoque aussi divers types de métiers ouverts aux femmes et la page féminine met l'accent sur l'éducation. Un article de 1951 disserte sur les femmes à l'université. Intitulé : «Le rôle important de la femme universitaire », cet article de la page féminine affirme que les femmes perçoivent certaines réalités sociales différemment et que par conséquent, plus de femmes doivent devenir des professionnelles.⁹⁹ En 1953, la journaliste de la page féminine allègue que plus de femmes devraient devenir ingénieures.¹⁰⁰ On évoque donc un éventail de plus en plus large de professions ouvertes aux femmes mais la plupart des emplois offerts demeurent traditionnellement féminins. On constate donc une différence entre la réalité et le discours, un différence qui se reflètera aussi dans les entretiens.

⁹⁶ Collectif Clio, *L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*, Montréal, Éditions Le Jour, 1992, p.375.

⁹⁷ Francine Barry, *Le travail de la femme au Québec : l'évolution de 1940-1970*, Montréal, Presses de l'Université du Québec, 1977, p.19.

⁹⁸ « Beauté et budget », *Le Nouvelliste*, Trois-Rivières, 3 décembre 1947, p.16.

⁹⁹ « Le rôle important de la femme universitaire », *Le Nouvelliste*, Trois-Rivières, 2 octobre 1951, p.4.

¹⁰⁰ « Plus de femmes devraient être des ingénieures », *Le Nouvelliste*, Trois-Rivières, 13 avril 1953, p.5.

Même si le choix des emplois offerts était limité, la quantité de postes ne l'était pas. « Il y avait en masse d'usines pour les employer. Elles avaient rien qu'à apprendre l'anglais puis elles étaient correct. »¹⁰¹, raconte H.L. « Dans les années 1950-1960, il y en avait de l'emploi. Parce que tu avais des usines, il y avait Shawinigan Water, Hydro-Québec, il y avait Shawinigan Chemicals, il y avait Carbibe, t'avais CIL, t'avais Dupont, t'avais l'Alcan, t'avais la Belgo, la Laurentide »¹⁰², renchérit D. G.-H.

L'effervescence économique de la ville favorisait donc le travail des femmes et améliorait par conséquent leurs conditions de travail car elles pouvaient se permettre de changer d'emploi. Selon Joy Parr, la disponibilité des emplois ne signifiait pas que les femmes avaient davantage de choix: « Those who found other jobs in town quickly confronted the customs of loyalty and mutual protection among local capitalists and had their wages at their new employment docked for remission to the « masters of the mill ». »¹⁰³ La situation semble avoir été différente à Shawinigan, du moins pour les employées de bureau. La plupart des femmes rencontrées ont changé d'emploi à quelques reprises, à la recherche de meilleures conditions, avant de commencer à travailler pour la Shawinigan Water and Power. La rareté de leurs compétences expliquent peut-être le fait qu'elles avaient davantage de possibilités d'emplois et pouvaient se permettre de changer d'employeur. Certaines femmes ont même occupé des emplois ailleurs après leur départ de la compagnie. C'est notamment le cas de D. G.-H., qui a occupé plusieurs emplois avant son entrée à la SWP et quelques uns après son départ. Elle a choisi de travailler à la SWP lorsqu'une grève s'est déclenchée à la filiale de la compagnie où elle travaillait: « [...] l'emploi était intéressant puis c'était plus payant que Canadian Resins au départ. Quand tu as 18 ans-20 ans...Puis j'aimais l'atmosphère de travail, c'était agréable. »¹⁰⁴

Malgré le peu d'avenues proposées aux femmes, la vitalité économique de Shawinigan à l'époque leur permettait tout de même d'avoir certaines aspirations professionnelles.

¹⁰¹ Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

¹⁰² Verbatim, entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

¹⁰³ Joy Parr, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, p.22.

¹⁰⁴ Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

2.3.2 Une question d'argent

La plus grande limite aux projets de carrière, selon les femmes rencontrées, semble avoir été l'argent pour financer les études. Les femmes rencontrées ont toutes souligné qu'aucune porte n'était officiellement fermée aux femmes. La plupart d'entre elles ont ajouté que leur famille appuyait leurs projets, quels qu'ils soient. Il faut souligner ici qu'il y avait peut-être une perception fautive de la réalité, que les participantes n'avaient pas réellement autant de possibilités de carrière qu'elles le prétendent, mais les récits semblent concorder sur ce point. Notons également qu'elles ont toutes choisi un parcours assez traditionnel même si pour certaines ce choix n'était pas une contrainte.

M.C. par exemple a reçu l'appui de son père pour poursuivre des études en secrétariat, alors que sa mère privilégiait l'enseignement.¹⁰⁵ Pour D. G.-H., les femmes pouvaient exercer des métiers non-traditionnels :

Moi j'en ai pas connu de mes amies qui ont eu ça mais j'ai entendu puis à ce que je sache, elles n'ont pas eu de difficultés, elles n'ont pas eu de bois dans les roues, à moins qu'il y ait eu des choses que j'ai pas eu connaissance là, au niveau monétaire, est-ce qu'elles ont eu à demander, comment elles s'y sont prises ça je ne peux pas te le dire.¹⁰⁶

Pour M.P., la possibilité de poursuivre des études dépendait surtout des ressources financières de la famille : « À ce moment-là, il n'y avait pas beaucoup de monde qui allait à l'université. D'ailleurs, il fallait que tu aies beaucoup d'argent pour aller à l'université. »¹⁰⁷ Certaines femmes, dont M.C., ont souligné que les anglophones, qui venaient de milieux plus aisés, avaient davantage de choix de carrière. La perception des personnes interviewées semble toutefois un peu idyllique car dans les faits, peu de femmes occupaient des postes non-traditionnels. Le journal d'entreprise de la Shawinigan Water and Power présente notamment une femme chimiste, mais il s'agit vraiment d'une exception, qui s'explique en

¹⁰⁵ Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.

¹⁰⁶ Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

¹⁰⁷ Verbatim entrevue M.P., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 25 mars 2008 à 13h30.

partie par le milieu aisé dont elle provient.¹⁰⁸ L'article souligne toutefois que les femmes devraient avoir accès à des professions diverses : « Il n'y a d'ailleurs aucune incompatibilité entre le tempérament féminin et les carrières scientifiques et l'expérience est là pour prouver que plusieurs femmes [...] ont de très grandes aptitudes pour les sciences et peuvent rendre de très grands services dans ce domaine. »¹⁰⁹ Ce cas est d'autant plus intéressant que la chimiste est mariée et continue d'exercer son métier, un choix qu'ont fait plusieurs femmes rencontrées.

En théorie donc, les femmes avaient accès à toutes sortes de carrière, c'est ce qu'on vantait aussi dans les journaux. Mais en pratique, les femmes qui choisissaient des métiers non-traditionnels demeuraient des exceptions. Il y avait donc disparité entre le discours et la réalité. Un fait que note aussi le Collectif Clio qui mentionne notamment l'accent mis sur les femmes qui pratiquent des métiers non-traditionnels :

Ce qui est plutôt mis en relief, ce sont les « premières » : la première femme comptable, la première femme pompiste, la première femme ingénieur, la première femme notaire. On met l'accent sur les conquêtes des femmes professionnelles, sans se rendre compte qu'elles forment la première série de ces femmes alibis dénoncées aujourd'hui.¹¹⁰

Selon le Collectif, l'absence de débat sur la double journée de travail et les garderies démontre bien le fait que l'idée de la femme mariée qui travaille n'a pas encore tout à fait cheminé dans la société.

2.3.3 Se marier ou pas

L'entrée dans le monde adulte ne signifie pas seulement un choix de carrière mais aussi un choix de vie. C'est le début des fréquentations et le choix d'un partenaire. Sur les six femmes rencontrées, quatre se sont mariées et deux ont choisi de rester célibataires. La

¹⁰⁸ Elphège Beaulieu, « Au laboratoire des recherches », *Bulletin SCL*, vol. 2, no. 1, Montréal, Shawinigan Water and Power, janvier 1953, p.4. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4109.

¹⁰⁹ *Ibidem*.

¹¹⁰ Collectif Clio, *L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*, Montréal, Éditions Le Jour, 1992, p.430.

société de l'époque favorisait l'image de la mère de famille et encourageait les jeunes filles à épouser ce modèle et à contribuer à l'essor de la nation canadienne-française.

Mais nous l'avons vu plus haut, l'influence de l'Église à Shawinigan semble avoir été moins contraignante que dans d'autres régions du Québec et les femmes, grâce notamment à l'influence de la communauté anglophone, avaient accès à des modèles plus variés.

Joy Parr souligne également que dans un milieu où les femmes travaillaient, elles avaient un éventail plus large de choix de vie. Plusieurs choisissaient de rester célibataires, de devenir propriétaire ou de vivre en colocation avec des amies.¹¹¹

Certaines employées rencontrées ont toutefois préféré rester célibataires pour diverses raisons. C'est le cas de M.C. : « C'était un choix personnel, bien réfléchi. Je ne voulais pas devoir rendre de comptes à personne. »¹¹² H.L. a eu pour sa part plusieurs occasions de faire le grand saut mais a préféré rester seule :

Intervieweur : Vous ne vous êtes pas mariée?

H.L. : Jamais! Puis j'ai bien fait à part de ça, je ne le regrette pas. (rires) Je n'ai jamais regretté. Mais j'avais l'intelligence d'y réfléchir avant de dire non. Trois occasions j'aurais pu. Et puis je disais à moi-même, penses-y là H., pour pas que plus tard tu dises, j'aurais donc dû! Il est trop tard dans ce temps-là. Quand je disais non, c'était non. Je n'ai jamais rien regretté, pas une seconde.¹¹³

Les journaux d'entreprise de la Shawinigan Water and Power font aussi référence à certaines employées de longue date qui prennent leur retraite et qui ne se sont jamais mariées. Les femmes avaient donc l'occasion de gagner leur vie et de rester seule si elles le souhaitaient. C'est une situation qu'évoque aussi Joy Parr dans *The Gender of Breadwinners*¹¹⁴.

¹¹¹ Joy Parr, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, p.85 à 88.

¹¹² Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 13h30.

¹¹³ Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

¹¹⁴ Joy Parr, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, p.85.

2.3.4 Sorties entre filles

Nous l'avons vu, les activités sociales ne manquaient pas à Shawinigan et les jeunes filles en profitaient grandement. Plusieurs d'entre elles se rencontraient après le travail pour jouer aux quilles ou aller voir un spectacle. Selon les récits évoqués plus haut, les jeunes filles semblaient jouir d'une assez grande liberté, même une fois mariées. C'était le cas notamment de D. G.-H. :

J'avais mon soir de sortie et même j'étais mariée, j'allais jouer aux quilles avec mes collègues puis après ça on sortait. Dans le temps, il y avait un club sur la cinquième qui s'appelait le club social euh...ça fait qu'on allait voir le premier...il y avait deux représentations, puis on allait voir la première représentation à 9 heures et demie puis vers 11 heures, 11 heures et quart on s'en retournait chez nous puis, le lendemain matin on allait travailler puis c'était ben correct. Et puis, tout le monde était ensemble et puis on s'amusait, on avait du plaisir...¹¹⁵

De nombreux articles de journaux font référence à ces sorties de filles, surtout dans les journaux d'entreprise de la Shawinigan Water and Power. On y trouve des photos de groupes de filles et des entrefilets sur des sorties et des activités. La plupart sont formulés ainsi : « Monique Gilbert, cheftaine des Scouts de sa paroisse, passa la première semaine de janvier en excursion à St-Mathieu avec ses camarades Scouts. »¹¹⁶ Les activités des jeunes filles en dehors de la maison étaient diverses et semblent avoir été totalement acceptées par la communauté, même si elles étaient moins encadrées et plus « modernes ». Pour H.L., les parents avaient confiance en leurs filles : « On avait notre propre façon d'agir. On agissait comme on avait été élevées. C'était clair. Il n'y avait pas de besoin d'avoir une police qui nous suive. Mon père ne nous suivait pas! (rires) »¹¹⁷ Les Shawiniganaises des années 1950 devaient donc respecter un certain code moral, mais jouissaient d'une assez grande liberté. C'est du moins ce qui ressort des articles et des entretiens.

¹¹⁵ Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

¹¹⁶ *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, mars 1945, p.27. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc.: 3329.

¹¹⁷ Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

2.3.5 Devenir propriétaire

Les jeunes professionnelles célibataires ne restaient pas toutes à la maison durant les années 1950. Les deux participantes qui ne se sont pas mariées ont toutes deux quitté le foyer familial pour emménager seule en appartement. H.L. a choisi de vivre seule durant sa vingtaine : « J'ai quitté la maison parce que je m'entendais mal avec ma sœur. Il restait rien que ma sœur aînée puis mon père. Ça fait que moi j'ai pris mes cliques et mes claques et je me suis louée un loyer. Dans la première rue. Je suis partie...j'avais 27 ans. »¹¹⁸

D'autres, dont une amie de H.L., ont choisi de devenir propriétaires. Dans *The Gender of Breadwinners*, Joy Parr souligne que le tiers des femmes célibataires de Paris étaient propriétaires de leur propre maison en 1948.¹¹⁹ À Shawinigan, la pratique ne semblait pas non plus inusitée. Le journal d'entreprise de la Shawinigan Water and Power fait quelques fois mention d'employées qui ont acheté leur propre maison. Le texte est habituellement formulé ainsi : « Hélène Gabanna s'est acheté depuis peu une jolie maisonnette à Shawinigan-Sud. C'est sans doute à l'exemple de Françoise Lessard. »¹²⁰

Les anciennes employées rencontrées ont aussi souligné qu'il n'était pas mal vu à l'époque qu'une femme célibataire devienne propriétaire. Voici ce que M.C. avait à dire à ce sujet : « Personne ne passait de commentaires. Le seul commentaire c'était oh mon Dieu, elle en a de collé elle. (rires) »¹²¹

Si la chose semblait établie et normale à Shawinigan, il ne semblait pas en être de même partout. À Trois-Rivières par exemple, des sources nous laissent croire que la société semblait beaucoup moins ouverte à l'idée de voir une célibataire posséder sa propre maison. En 1949, *Le Nouvelliste* publiait une nouvelle sur une séance du conseil municipal durant

¹¹⁸ *Ibidem.*

¹¹⁹ Joy Parr, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, p.85.

¹²⁰ « Nouvelles Shawinigan Water and Power », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, mai 1949, p.13, Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc.: 3329.

¹²¹ Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.

laquelle on avait refusé de vendre un terrain à deux sœurs célibataires. La raison évoquée était plutôt limpide : « [L'échevin] s'est objecté à ces ventes de terrains en déclarant son étonnement du fait que les acheteuses étaient du sexe faible. »¹²² Cet article suggère qu'il existait une différence entre Shawinigan et Trois-Rivières au sujet des droits et libertés accordés aux femmes. Trois-Rivières semblait plus conservatrice. Bien qu'il s'agisse d'un seul exemple, il soulève une piste intéressante. L'influence anglophone explique-t-elle en partie cette différence entre les deux villes? En proposant d'autres modes de vie et d'autres modèles féminins, l'élite anglophone semble avoir joué un rôle dans l'émancipation féminine des francophones.

2.3.6 De grandes voyageuses

Les Shawiniganaïses semblaient aussi avoir beaucoup de liberté quand venait le temps de voyager. Les vacances annuelles étaient souvent prétexte à une escapade américaine ou à un voyage dans des coins plus éloignés du Québec comme la Gaspésie. Le journal d'entreprise de la Shawinigan Water and Power relate fréquemment les souvenirs de vacances de ses employées. En avril 1952, on rapporte la croisière aux Bermudes de deux employées.¹²³ Certains articles sont accompagnés de photos comme par exemple le voyage à vélo de deux amies.¹²⁴ Les jeunes femmes voyageaient en famille ou avec des copines. Certaines se permettaient des escapades seules mais allaient toujours dans ce cas habiter chez de la famille. On relate même certains voyages de chasse ou de pêche d'employées de la Shawinigan Water and Power et certains articles font l'éloge de leurs talents dans un domaine très masculin.¹²⁵

¹²² « La demande des Mlles Germain a été refusée », *Le Nouvelliste*, Trois-Rivières, 4 novembre 1949, p.3.

¹²³ « Nouvelles Shawinigan Water and Power », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, avril 1952, p.14. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc.: 3329.

¹²⁴ « Nouvelles Shawinigan Water and Power », *Shawinigan and Water Bulletin*, vol. 1, no. 2, Montréal, Shawinigan Water and Power, 15 août 1952, p.7. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc.: 3672.

¹²⁵ « Nouvelles Shawinigan Water and Power », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, octobre 1948, p.21. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc.: 3329.

Le voyage qui a marqué l'imaginaire des Shawiniganaises est sans doute celui de H.L. et d'une de ses amies. Ces deux intrépides ont passé deux mois en Europe après avoir pris un congé sans solde de la Shawinigan Water and Power. Leur voyage fut raconté par la suite sous forme de feuilleton dans *L'Écho du Saint-Maurice*. Les articles à ce sujet se sont poursuivis pendant plusieurs semaines de 1955.¹²⁶ Loin d'être réprochées, elles étaient au contraire admirées pour leur audace.

Après avoir lu ces articles, nous avons pu rencontrer H.L.. Nous lui avons demandé comment leur était venu l'idée de voyager et de quelle façon elles avaient planifié leur périple. Voici son récit :

On a pris deux semaines de vacances puis ce qui restait pour faire deux mois, on l'a pris à nos frais. Puis ils n'ont pas émis d'objection. Ils ont engagé deux autres filles temporairement. [...] Ils auraient pu dire ah non, vous avez deux semaines de vacances. Allez-y deux semaines. Aller deux semaines en Europe, wow ! (rires) Je serais restée à la maison. [...] Deux mois, ça valait la peine.

Intervieweur : Qu'est-ce qui vous a donné le goût de partir comme ça, deux mois ?

H.L. : Ça s'est passé drôlement. [...] R. arrive devant mon bureau puis je lui ai dit ça comme ça. Je lui ai dit, on irais-tu en Europe ? Elle a dit oui. Ça c'était en 53.¹²⁷

Elles sont finalement parties deux ans plus tard. H.L. conserve un souvenir impérissable de ce voyage et a relaté plusieurs de ses aventures au cours de l'entrevue.

Des voyages aussi ambitieux étaient toutefois exceptionnels, bien que les journaux d'entreprise de la Shawinigan Water and Power fassent référence à quelques reprises à des boursières, filles d'employés, parties étudier en Europe.¹²⁸ Il faut également souligner le fait que ces voyages étaient toujours faits en compagnie de copines célibataires ou de membres de la famille. Lorsqu'elles se déplaçaient aux États-Unis ou au Canada, les voyageuses shawiniganaises habitaient souvent chez de la parenté.

¹²⁶ « Deux Shawiniganaises en Europe », *L'Écho du Saint-Maurice*, Shawinigan, 9 novembre 1955, p.13.

¹²⁷ Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

¹²⁸ « Nouvelles des employés », *Bulletin SWP*, vol. 9, no. 11, Montréal, Shawinigan Water and Power, 25 novembre 1960, p.7. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3671.

Joan Sangster¹²⁹ et Joy Parr¹³⁰ ne font pratiquement aucune référence ni l'une ni l'autre à ce type de voyages. Il faut souligner ici que les participantes à ce mémoire travaillaient dans les bureaux et bénéficiaient d'un bon salaire. Certaines d'entre elles étaient également issues de la classe moyenne. Les Shawiniganais, nous l'avons vu, gagnaient aussi un salaire assez élevé, bien que celui des femmes soit inférieur à celui de leurs collègues masculins¹³¹. Elles pouvaient donc se permettre de voyager contrairement aux travailleuses de Paris et Peterborough qui avaient parfois du mal à joindre les deux bouts. Il faut également mentionner que l'étude de Joy Parr portait en partie sur les années 1930, une époque où les ressources financières étaient limitées.

2.3.7 Mères au travail

Si les jeunes célibataires avaient du temps pour voyager, ce n'était pas toujours le cas des mères au travail et même des femmes mariées qui avaient davantage d'obligations. Comme partout ailleurs au Canada, les femmes mariées commençaient à faire leur apparition sur le marché du travail durant la période étudiée. Nous l'avons vu dans le premier chapitre, les femmes mariées au travail avaient beaucoup plus d'obstacles sur leur chemin au Québec qu'ailleurs au pays. La situation était encore pire pour les mères au travail. On sent toutefois poindre une ouverture dans les sources étudiées. En 1958 par exemple, *Le Nouvelliste* titre « 60 pour cent des femmes à la recherche d'un emploi sont mariées »¹³².

Plusieurs articles de la page féminine du même journal vantent le travail des femmes. En 1956 un article insiste sur le fait que les femmes mariées peuvent travailler même si elles ont des enfants.¹³³ L'auteur souligne toutefois que le travail doit être à temps partiel pour permettre à la femme de se distraire. En 1961, on offre aux femmes des conseils pour la

¹²⁹ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, 333 p.

¹³⁰ Joy Parr, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, 314 p.

¹³¹ *Recensement du Canada 1961*, vol. 3 (3), tableau 27-25.

¹³² « 60 pour cent des femmes à la recherche d'un emploi sont mariées », *Le Nouvelliste*, Trois-Rivières, 25 septembre 1958, p.7.

¹³³ « Les femmes mariées peuvent travailler à temps partiel », *Le Nouvelliste*, Trois-Rivières, 2 février 1956, p.12.

recherche d'emploi.¹³⁴ L'article propose notamment des stratégies pour bien paraître en entrevue et mise sur les bonnes manières. Les conseils évoqués font allusion à la féminité et au rôle traditionnel de la femme. On présume donc qu'elles sont à la recherche d'emplois typiquement féminins.

L'Écho du Saint-Maurice fait aussi référence au travail de la femme. En 1954, un article souligne que 16 pour cent des salariés au pays sont des femmes.¹³⁵ L'hebdomadaire rappelle aussi que le rôle de la femme ne se limite pas à celui de ménagère.¹³⁶

Mais le message envoyé aux femmes est contradictoire. De nombreux articles, surtout ceux à référence religieuse, soulignent le devoir de la mère et de l'épouse. On met de l'avant ses talents de ménagères et son rôle primordial de mère¹³⁷.

Cette contradiction est d'ailleurs relevée par plusieurs auteures. La Seconde Guerre mondiale a permis aux femmes d'accéder à une variété d'emplois. Mais à la fin de la guerre, on les pousse à retourner dans le giron traditionnel : « At war's end, the image changed again : women's productive role disappeared, and it was domestic duties that were the central feature of the idealized woman's life. »¹³⁸ Ce retour aux traditions est d'autant plus encouragé au Québec à cause de l'omniprésence du clergé catholique. Mais la situation a été peut-être plus facile à Shawinigan, car comme nous l'avons vu la société était un peu plus ouverte. Alison Prentice et al. soulignent aussi dans *Canadian Women : a History* l'avènement de la société de consommation comme facteur incitant les mères à travailler pendant cette période, de préférence à temps partiel. Ces historiennes rapportent également que la satisfaction personnelle constituait un motif de plus en plus évoqué par les mères au travail. Finalement, elles rappellent que le plus difficile demeure l'inquiétude pour les

¹³⁴ Deirdre Mungovan, « Conseils pour celles qui cherchent un emploi », *Le Nouvelliste*, Trois-Rivières, 5 août 1961, p.10.

¹³⁵ « 16 pour cent des salariés dans notre pays sont des femmes », *L'Écho du Saint-Maurice*, Shawinigan, 18 février 1954, p.7.

¹³⁶ « Le rôle de la femme ne se borne pas à celui de ménagère... », *L'Écho du Saint-Maurice*, Shawinigan, 31 janvier 1952, p.13.

¹³⁷ « La femme reine de son foyer », *L'Écho du Saint-Maurice*, Shawinigan, 10 octobre 1956, p.6.

¹³⁸ Alison Prentice et al., *Canadian Women : a History*, Toronto, Nelson Thompson Learning, 1996, p.307.

enfants, la peur d'être perçue comme une mauvaise mère et la culpabilité de ne pas remplir son rôle traditionnel féminin.¹³⁹ Un constat que font aussi Francine Barry¹⁴⁰ et Mona-Josée Gagnon¹⁴¹ qui rappellent qu'à l'époque le rôle traditionnel de la femme continue souvent d'avoir préséance sur la carrière.

Tous ces messages sont parfaitement illustrés par les femmes rencontrées pour cette recherche. Les quatre participantes qui ont eu des enfants ont toutes continué à travailler, pour des raisons différentes.

L.G. a continué à travailler pour Hydro-Québec à temps plein jusqu'à sa retraite. Je ne me serais pas sentie en sécurité. Je ne pouvais pas me fier ben ben sur mon mari. [...] Je n'ai pas trouvé ça facile par exemple. Je faisais tout. Je travaillais puis j'avais le bébé et je tenais maison. Puis euh... je pelletais. (rires) Je faisais le pelletage maudit. Je me dit que j'ai dont été naïve à ce moment-là. Je me suis laissée faire ben trop. »¹⁴²

T.A. a pour sa part travaillé à temps partiel peu après la naissance de sa fille, mais a vite décidé de devenir une mère au foyer : « Je trouvais ça trop difficile de m'éloigner de mon bébé. »¹⁴³, mentionne-t-elle.

D. G.-H. a pour sa part toujours continué à travailler mais le plus souvent à temps partiel ou de façon sporadique.

Et puis quand je me suis mariée, bien dans ce temps-là, au départ on ne travaillait pas quand on était mariée et la coïncidence a voulu qu'ils avaient besoin de remplacement de vacances et j'ai dit oui moi je vais faire ça. Et là je suis retournée même si j'ai eu des enfants... Je voulais travailler mais je suis tombée enceinte j'ai décidé d'arrêter c'est tout. Et je suis retournée remplacer et là j'ai fait tous les départements. L'année suivante ou l'autre année d'après, ils avaient besoin pour le budget, ça fait que là je suis allée pendant une période de trois-quatre mois, de septembre à décembre, à tous les jours, à tous les après-midi, à retaper le budget qu'eux avaient travaillé le matin. »¹⁴⁴

¹³⁹ *Ibidem*, 510 p.

¹⁴⁰ Francine Barry, *Le travail de la femme au Québec : l'évolution de 1940-1970*, Montréal, Presses de l'Université du Québec, 1977, 80 p.

¹⁴¹ Mona-Josée Gagnon, *Les femmes vues par le Québec des hommes: 30 ans d'histoire des idéologies, 1940-1970*, Montréal, Éditions du Jour, 1974, 159 p.

¹⁴² Verbatim entrevue L.G., réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.

¹⁴³ Verbatim entrevue T.A., réalisée à Grand-Mère, le mercredi 12 mars 2008 à 9h30.

¹⁴⁴ Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

D. G.-H. n'avait pas accès à une garderie mais sa mère qui habitait tout près s'occupait des enfants. Elle insiste sur le fait qu'elle revenait manger à la maison avec ses enfants tous les midis. D. G.-H. souligne aussi que c'était important pour elle d'avoir une occupation :

J'avais un mari qui était compréhensif, pour moi, je dis toujours un mari en or. C'était ben correct que j'aie travaillé. Si je voulais rester à la maison, c'était ben correct aussi. Euh...Il était capable de me faire vivre. Je disais non je veux aller travailler parce que je veux aller travailler pour moi. J'ai de l'argent qui arrivera en surplus, bien on la prendra pas pour faire vivre la maison, on la mettra de côté puis on pourra se payer du luxe, que peut-être on ne se paierait pas autrement. Puis c'est à ça qu'elle a servi. Ça fait que c'était plus pour ma satisfaction personnelle puis il n'a jamais mis de bois dans les roues là-dedans même au contraire, il m'aidait. Ou bien il restait avec les enfants.¹⁴⁵

Parce qu'elle travaillait, le mariage de D. G.-H. était donc plus égal sur le plan du partage des tâches. Il est aussi intéressant de noter qu'elle parle de son emploi comme d'une distraction et non d'une carrière. Pour elle, il s'agit d'ajouter du confort au foyer familial. Son mari reste le gagne-pain de la famille. Ses propos font écho à ceux des femmes de Paris dans l'ouvrage de Joy Parr¹⁴⁶. Le discours sur les rôles traditionnels demeure donc très présent. On ne remet pas en question le titre de gagne-pain de l'homme.

M.P. a aussi eu une vie professionnelle très occupée. Cette mère de sept enfants a choisi de quitter son emploi à la Shawinigan Water and Power alors qu'elle était enceinte de son troisième bébé. Elle a ensuite fondé un organisme de défense des consommateurs et a participé à de nombreuses luttes communautaires. Ses prises de position lui ont valu les foudres de l'Église catholique à quelques reprises. Ce parcours exceptionnel est toutefois très atypique. Mais l'importance du travail de M.P est révélatrice. Pour elle, il s'agissait d'une carrière plutôt que d'une distraction. Son salaire a contribué à financer l'achat de la maison familiale. Elle se percevait donc comme une partenaire à part égale avec son mari. Mais ce partenariat était perçu autrement par son entourage.

Pis je me souviens que dans ce temps-là mon mari m'aidait gros tsé avec les enfants. Ben oui je travaillais moi aussi. « Si t'as un bon mari! » Mais je disais : « Une bonne femme aussi! » Tsé! Pourquoi lui il est bon parce qu'il aide à la maison? C'était tellement rare

¹⁴⁵ *Ibidem.*

¹⁴⁶ Joy Parr, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, p. 56.

un gars qui aidait. Il changeait les couches tu comprends-tu! Sauf que il était comme toute louangé à cause qu'il m'aidait. (rires) Je me disais mais qu'est-ce que c'est ça! (rires)¹⁴⁷

Elle ne fut toutefois pas toujours bien perçue par les autres citoyens de Shawinigan et elle a fait l'objet de ragots et de curiosité excessive de la part de ses voisins, qui surveillaient ses allées et venues.

Quand quelqu'un venait me reconduire, les patrons, c'était un des patrons là tsé là, euh, les rideaux se tassaient dans les vitres parce que j'étais une femme mariée. Qui était reconduite à la maison, elle avait laissé ses enfants à la maison, même si ma mère était là, puis elle était allée travailler pis c'était pas son mari qui venait la reconduire.

Intervieweur : Puis là vous dites qu'ils vous regardaient par la fenêtre, est-ce qu'ils faisaient des commentaires aussi?

M.P. : J'étais pas proche de personne parce que je travaillais mais après que j'ai arrêté de travailler...Je voyais que les rideaux se tassaient, parce que les gens étaient plus vieux que moi, quand je suis arrivée dans la coopérative, j'étais encore la plus jeune.¹⁴⁸

Shawinigan était donc une ville en pleine transformation où les nouvelles mœurs entraient parfois en conflit avec les valeurs plus traditionnelles. Le récit de L.G.¹⁴⁹ démontre également ce conflit entre le nouveau mode de vie et l'ancien. Contrairement à ses collègues de travail, le fait de travailler à temps plein n'a pas contribué à rendre le partage des tâches plus égalitaire.

2.4 Conclusion

Ce portrait de la ville de Shawinigan permet donc de situer notre étude dans son cadre sociologique. Shawinigan dans les années 1950 était très influencée par l'élite anglophone. La société faisait par conséquent preuve de plus d'ouverture que d'autres villes québécoises. Selon Normand Séguin et René Hardy, la religion était moins influente en milieu urbain.¹⁵⁰ Yves Roby croit aussi que c'est en milieu urbain que les transformations de la société

¹⁴⁷ Verbatim entrevue M.P., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 25 mars 2008 à 13h30.

¹⁴⁸ *Ibidem*.

¹⁴⁹ Verbatim entrevue L.G., réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.

¹⁵⁰ René Hardy et Normand Séguin, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004, 1137 p.

québécoise se sont faites le plus sentir.¹⁵¹ Dans les années 1950, Shawinigan est une ville jeune, créée par l'industrie il y a à peine cinquante ans. La communauté s'est donc développé une identité propre qui, bien que fondée sur les valeurs traditionnelles et catholiques, demeure fortement influencée par la culture anglophone. C'était une situation commune à plusieurs communautés créées par des intérêts industriels étrangers au tournant du XX^e siècle selon Yves Roby : « Certains combattent le changement, d'autres s'adaptent, même péniblement, aux défis nouveaux de la société industrielle et urbaine, en acceptent progressivement les valeurs nouvelles. »¹⁵²

Dans le cas de Shawinigan, le patronat, majoritairement protestant et anglophone, semble avoir fait des efforts pour ménager les sensibilités catholiques et canadiennes-françaises. C'est ce qui ressort des entrevues réalisées avec d'anciennes employées. De plus, certaines femmes rencontrées suggèrent que l'Église catholique tentait elle aussi d'éviter les conflits avec le patronat, généreux donateur. Dans un contexte où diverses cultures se côtoient, et particulièrement au sein des bureaux des compagnies, la communauté tente de trouver un terrain d'entente. Les sources suggèrent que cette attitude a émoussé le conservatisme de la société shawiniganaise.

Si la société se transforme, l'évolution du rôle des femmes se fait toutefois beaucoup plus lentement. Les modèles féminins proposés aux Shawiniganaises étaient peu variés.

Dans le domaine du travail, les postes offerts restaient limités en général à la sphère traditionnelle même si le discours dans les journaux par exemple semblait proposer autre chose. On a aussi pu constater que les jeunes filles jouissaient d'une assez grande liberté et qu'elles pouvaient sortir entre amies, voyager et devenir propriétaires. Le code moral et l'influence religieuse demeuraient toutefois très présents. Comme ailleurs au pays, les femmes mariées et les mères de famille choisissaient de plus en plus de rester sur le marché du travail.

¹⁵¹ Yves Roby, *Les Québécois et les investissements américains (1918-1929)*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1976, 250 p.

¹⁵² Yves Roby, *Les Québécois et les investissements américains (1918-1929)*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1976, p.220.

Il reste maintenant à dresser le portrait de leur milieu de travail et à savoir comment elles y évoluaient. Les prochains chapitres seront donc consacrés à la Shawinigan Water and Power et à ses pratiques d'emplois à l'égard des travailleurs en général et des femmes en particulier.

CHAPITRE III

LA SHAWINIGAN WATER AND POWER : « UNE GRANDE FAMILLE »

Le projet d'entreprise de la Shawinigan Water and Power à Shawinigan n'a pas seulement donné naissance à une ville mais évidemment aussi à une compagnie. La centrale de Shawinigan a été le projet moteur de cette entreprise qui a grandement contribué à l'essor économique du Québec.

Comme de nombreuses entreprises de l'époque, l'influence de la Shawinigan Water and Power s'est exercée dans plusieurs champs d'activités. La compagnie a créé plusieurs filiales qui utilisaient l'électricité produite par les centrales. Le barrage de Shawinigan a été le premier qu'elle a construit dans la région mais lors de la nationalisation de l'hydroélectricité en 1963, SWP possédait plus d'une dizaine de centrales en Mauricie seulement. Son influence s'est aussi fait sentir dans la région de Québec, dans les Cantons-de-l'Est et dans plusieurs villes autour de l'île de Montréal. La compagnie projetait aussi d'opérer un barrage à Churchill Falls, un projet qui a finalement été complété par Hydro-Québec.¹

L'influence de l'entreprise à Shawinigan même était très importante. Des dirigeants et des employés de l'entreprise ont fait partie du conseil municipal.² François Roy, le maire de la ville de 1946 à 1954, a été un employé de la Shawinigan Water and Power. En 1952, il est

¹ Claude Bellavance, *Shawinigan Water and Power 1898-1963 : Formation et déclin d'un groupe industriel du Québec*, Montréal, Boréal, 1994, 446 p.

² Jacques Lacoursière, *Shawinigan, 100 ans d'histoire : De l'effervescence au renouveau*, Les Éditions des Glanures, 2001, 336 p.

devenu l'un des vice-présidents de l'entreprise.³ La compagnie a aussi géré un hôpital, un hôtel et un Institut technique en plus de construire dans ses premières années plusieurs logements pour ses employés. Claude Bellavance résume bien le rôle de la compagnie :

Acteur important dans le processus d'industrialisation et d'urbanisation de la Mauricie, Shawinigan Water and Power s'engage fortement dans la vie des diverses communautés. Participation de ses cadres à la vie associative, aide à la fondation d'hôpitaux, d'églises et d'écoles, dons de terrains, etc., la compagnie d'électricité était littéralement omniprésente.⁴

Pour mieux comprendre l'entreprise, ses valeurs et le rôle qui a été attribué aux femmes au sein de la compagnie, il est important de dresser d'abord un portrait de la Shawinigan Water and Power. Ce chapitre sera donc consacré à la compagnie.

Les archives d'Hydro-Québec et les documents relatifs aux employés ont été particulièrement utiles pour la rédaction de ce chapitre. Les entrevues réalisées avec d'anciennes employées ont également été d'une grande aide.

3.1 Plus que de l'hydroélectricité : Shawinigan Water and Power et ses filiales

La SWP constituait la plus importante compagnie d'électricité au Québec avant la nationalisation de l'hydroélectricité en 1963. Mais l'entreprise comptait aussi de nombreuses filiales dont certaines ont survécu au rachat par Hydro-Québec. Les prochaines pages décrivent donc les grandes lignes de l'histoire de la Shawinigan Water and Power.

3.1.1 Un projet ambitieux : fondation de la compagnie

Nous avons déjà évoqué brièvement dans le chapitre précédent l'histoire de la fondation de la SWP. La compagnie a été créée par un conglomerat d'hommes d'affaires américains et Canadiens anglais à la fin du dix-neuvième siècle. La ville de Shawinigan a été fondée quant

³ *Ibidem*, p.331.

⁴ Claude Bellavance, *Shawinigan Water and Power 1898-1963 : Formation et déclin d'un groupe industriel du Québec*, Montréal, Boréal, 1994, p.49.

à elle en 1901. La première centrale a commencé à opérer environ à la même époque.⁵ Selon Claude Bellavance, le dynamisme des cadres de l'entreprise a permis dans les premières années de faire fructifier la compagnie et de créer de toutes pièces un marché pour l'électricité. Lors de la fondation de l'entreprise, l'usage de l'électricité était évidemment loin d'être répandu. Mais cette nouvelle technologie, utilisable à la fois pour le chauffage et l'alimentation électrique des appareils ménagers et des lampes allait bientôt devenir indispensable.

Ces caractéristiques et d'autres - comme la grande facilité avec laquelle on peut l'acheminer d'un point à l'autre du territoire ou l'impossibilité de la stocker de façon permanente - étaient susceptibles d'infléchir la localisation industrielle sur le territoire en faveur, notamment, des nouvelles régions de ressources.⁶

L'exploitation des richesses naturelles du Québec par des intérêts américains et canadiens-anglais est en pleine expansion au début du XX^e siècle et se poursuivra jusque dans les années 1960, et même au-delà dans une proportion moindre. Yves Roby s'attarde à la perception des Québécois de ces investissements venus d'ailleurs.⁷ Selon lui, le développement industriel du Québec s'accélère durant les années 1920.

L'industrialisation du Québec s'opère à un rythme très rapide. [...] La grande industrie basée sur l'utilisation de l'énergie hydro-électrique et l'exploitation des ressources naturelles (bois, amiante, etc.) crée des centres industriels de grande envergure comme Arvida. La concentration des entreprises se poursuit à un rythme accéléré. C'est l'ère des mastodontes dont les contemporains se réjouissent ou s'inquiètent selon le cas.

Ces mastodontes sont contrôlés par les étrangers, surtout Américains. [...] La politique tarifaire canadienne a attiré au pays des entreprises américaines qui profitant de l'abondance de leurs capitaux, de leur avance technologique et de leurs techniques de production de masse, ont accaparé une partie du marché canadien et québécois.⁸

⁵ Claude Bellavance, *Shawinigan Water and Power 1898-1963 : Formation et déclin d'un groupe industriel du Québec*, Montréal, Boréal, 1994, 446 p.

⁶ *Ibidem*, p.18.

⁷ Yves Roby, *Les Québécois et les investissements américains (1918-1929)*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1976, 250 p.

⁸ *Ibidem*, p.4.

La présence d'une centrale hydro-électrique constitue donc la source du développement industriel de Shawinigan, tout comme dans le cas d'Arvida au Saguenay⁹. La disponibilité de l'énergie a permis l'érection de plusieurs autres industries, grandes consommatrices d'électricité. Shawinigan a donc vu dans les premières années de nombreuses entreprises s'installer dans la ville nouvellement créée. La Belgo, une usine de pâtes et papiers, l'Alcan, une usine d'aluminium, la Shawinigan Cotton, une usine de textile co-fondée par la SWP et la Wabasso, et finalement la CIL et la Dupont, deux compagnies de produits chimiques, figurent parmi les employeurs les plus connus.¹⁰

3.1.2 L'expansion : l'apogée et la multiplication des filiales

Le développement de la Shawinigan Water and Power durant ses premières années fut gage de succès pour l'entreprise jusqu'à la Seconde Guerre mondiale. La campagne de la compagnie pour trouver des clients au début de son existence a permis une expansion rapide de la ville de Shawinigan. Le marché s'est graduellement étendu avec la consommation domestique puis avec l'électrification rurale, un projet du gouvernement provincial dans les années 1930 et 1940, soutenu en partie par la compagnie qui y voyait un moyen d'élargir sa clientèle, malgré un coût de construction des infrastructures parfois prohibitif.

Mais c'est surtout l'industrie qui a soutenu la croissance de la Shawinigan Water and Power. Lors de l'achat du terrain de Shawinigan, les conditions émises par le gouvernement étaient claires : « Les acquéreurs devaient s'engager, en effet, non seulement à construire une centrale électrique mais à attirer des entreprises manufacturières près du site de manière à créer rapidement un nouveau centre industriel en Mauricie. »¹¹ La nouvelle compagnie a gagné son pari haut la main mais pour développer Shawinigan, elle a dû compter aussi sur ses propres capacités de développement. En plus des infrastructures mentionnées plus haut, la Shawinigan Water and Power a fondé plusieurs compagnies susceptibles de contribuer au

⁹ José Eduardo Igartua, *Arvida au Saguenay: naissance d'une ville industrielle*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 1996, 273 p.

¹⁰ René Hardy et Normand Séguin, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004, 1137 p.

¹¹ Claude Bellavance, *Shawinigan Water and Power 1898-1963 : Formation et déclin d'un groupe industriel du Québec*, Montréal, Boréal, 1994, p.42.

développement de la ville et surtout, de consommer de l'électricité. La SWP a d'abord fondé la Shawinigan Falls Terminal Railway, une compagnie de locomotives électriques et de chemin de fer puis la St-Maurice Light and Power, un réseau de distribution électrique.¹² La SWP a ensuite acheté la Shawinigan Carbide, l'usine de carbure, dont la production de produits dérivés a atteint des sommets durant la Première Guerre mondiale.¹³ En 1927, les diverses entreprises chimiques de la SWP sont regroupées en une seule, la Shawinigan Chemicals.¹⁴ La SWP se lancera plus tard dans les années 1940 dans la production de vinyllite, un de ses derniers développements avant la nationalisation. La SWP opère aussi la Shawinigan Engineering, chargée des projets de construction de barrages. Les employés de la Shawinigan Engineering participeront d'ailleurs à la construction du barrage de Churchill Falls après la nationalisation de la compagnie-mère en 1963.

Le développement de la Shawinigan Water and Power est toutefois entravé par la concurrence féroce de quelques autres gros joueurs du secteur de l'électricité dont la Montreal Light Heat and Power. Durant les années 1910 à 1940, beaucoup de temps et d'argent seront consacrés à l'achat des concurrents, à l'élaboration de projets de collaboration et à la main-mise sur les sites hydro-électriques les plus intéressants. La SWP développera donc plusieurs barrages en Mauricie, ce qui favorisera notamment le développement industriel de Grand-Mère, tout près de Shawinigan. La crise économique des années 1930 freinera toutefois la construction des grands projets hydroélectriques de la compagnie. Le ralentissement de l'activité de certains de ses clients sera aussi un coup dur pour la SWP. L'entreprise s'en sortira tout de même très bien selon Hardy et Séguin :

[L]a compagnie n'a pu maintenir le niveau de ses revenus que par une augmentation considérable de la vente d'énergie excédentaire. Cette énergie, que l'on nomme aussi « énergie secondaire », est offerte aux entreprises industrielles à des conditions fort avantageuses. [...] Grâce à ce mécanisme, la SWP est en mesure de réguler l'offre et la

¹² Claude Bellavance, *Shawinigan Water and Power 1898-1963 : Formation et déclin d'un groupe industriel du Québec*, Montréal, Boréal, 1994, 446 p.

¹³ René Hardy et Normand Séguin, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004, p.536.

¹⁴ *Ibidem*, p.530.

demande d'énergie dans des contextes économiques très contrastés et peut ainsi traverser avec succès une période particulièrement difficile de son histoire.¹⁵

3.1.3 Le déclin : les années cinquante

Dans les années 1940, la compagnie change de cap et souhaite se consacrer à l'industrie plutôt qu'aux activités connexes. Claude Bellavance estime que l'entreprise traversa alors une période de rationalisation :

À la même époque, SWP vendit les logements qu'elle louait à ses employés shawiniganais depuis une trentaine d'années, se départit de la ligne de chemin de fer électrique qu'elle exploitait dans cette ville depuis le début du siècle, et sa filiale, Quebec Power, en fit autant pour sa division de chemin de fer.¹⁶

Plusieurs historiens s'entendent pour dire que c'est aussi à cette époque que la compagnie commence à décliner. Selon Claude Bellavance, l'entreprise a du mal à retrouver son dynamisme après la Seconde Guerre mondiale.

Au cours de ces années, en effet, SWP n'attira sur son territoire qu'un nombre relativement limité de nouvelles grandes usines à forte consommation énergétique. On peut même se demander si elle figurait encore alors comme l'un des agents importants du développement industriel du Québec.¹⁷

René Hardy et Normand Séguin en viennent à la même conclusion.

On pourrait discuter longtemps du développement qu'aurait connu le groupe Shawinigan après 1963 si l'étatisation de l'électricité n'avait pas été réalisée. Dans les faits, il y a fort à parier que l'évolution industrielle de la Mauricie n'aurait pas été très différente de ce qu'elle a connu au cours des dernières décennies.¹⁸

Le débat est d'autant plus intéressant que le déclin de la compagnie semblait invisible aux yeux des Shawiniganais selon les entrevues et les journaux de l'époque. Nous avons vu au Chapitre deux que ce n'était pas seulement la SWP qui connaissait des difficultés mais toute l'industrie de Shawinigan. Toutes ces entreprises ont d'ailleurs disparu depuis à l'exception

¹⁵ *Ibidem*, p.557.

¹⁶ Claude Bellavance, *Shawinigan Water and Power 1898-1963 : Formation et déclin d'un groupe industriel du Québec*, Montréal, Boréal, 1994, p.139.

¹⁷ *Ibidem*, p.203.

¹⁸ René Hardy et Normand Séguin, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004, p.536.

de l'Alcan. Pourtant, les citoyennes de Shawinigan rencontrées pour cette étude semblaient convaincues de la vivacité de leur ville.

3.1.4 Quand sonne le glas : La nationalisation en 1963

En 1944, le gouvernement du Québec crée Hydro-Québec. La compagnie d'État a pour objectif de faciliter l'accès à l'électricité aux Québécois. Avec l'arrivée au pouvoir de Jean Lesage en 1960 et la campagne « Maîtres chez nous », la nationalisation de l'électricité devient le plus grand péril de la SWP. La compagnie entreprendra une grande campagne anti-nationalisation mais ce sera en vain. En mai 1963, la Shawinigan Water and Power devient une partie d'Hydro-Québec.

Les Shawiniganaises rencontrées aussi craignaient la nationalisation et c'est bien malgré elles qu'elles ont dû se résoudre à l'accepter. Les employés de la Shawinigan Water and Power sont les premiers touchés par les changements au sein de l'entreprise. H.L. travaillait à la Shawinigan Water and Power lors de l'étatisation.

Ça allait très bien dans cette compagnie-là, ça marchait bien. On était heureux là. Tout le monde était content. C'est pour ça quand on a été étatisés, tout le monde était mécontent. Ils ne savaient pas qu'ils allaient y regagner finalement. Moi je le dis, c'est la vérité. Moi j'étais mécontente, et puis j'étais pas heureuse. La Shawinigan c'était de l'or en barre ça. [...] Aujourd'hui je me rend compte qu'avec l'étatisation j'ai regagné énormément en salaire, en pouvoir d'occuper des postes supérieurs, en toute sorte d'affaires. Mais on regrettait notre...au début, on a été étatisés de force. C'est par la suite que je me suis rendue compte que finalement c'était une bonne chose.¹⁹

Son opinion est partagée par les autres femmes rencontrées qui travaillaient toujours à la SWP lors de l'étatisation. Toutes parlent avec nostalgie de la Shawinigan Water and Power et affirment avoir été heureuses au sein de la compagnie. Mais la nationalisation leur a apporté beaucoup d'avantages qu'elles ne soupçonnaient pas au départ.

¹⁹ Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

3.2 Plus que des employés : Le paternalisme à la Shawinigan Water and Power

Les craintes de certains des travailleurs lors de la nationalisation suggèrent que la Shawinigan Water and Power avait réussi à s'attacher la loyauté de ses employés. H.L. résume bien la relation entre la compagnie et ses salariés.

On se disait à l'Alcan et à la Belgo, ils sont mieux payés que nous autres mais nous autres on est mieux traités qu'eux autres. Ça ça se disait ça. Je l'ai entendu dire souvent.

Intervieweur : Pourquoi vous pensiez que vous étiez mieux traités ?

H.L. : Euh...ils étaient moins durs avec nous autres. Ils étaient moins exigeants peut-être ben.²⁰

Des propos qui trouvent écho chez certaines de ses collègues de travail dont D. G.-H.

Moi j'aimais cet employeur là parce que tu n'étais jamais poussé dans le dos. En autant que tu faisais ton travail correctement, proprement puis à temps. Alors on te demandait de faire un travail puis tu sortais le travail qui t'était demandé, c'était ben correct, on n'exigeait pas plus. Ça fait que c'était bien comme atmosphère de travail, c'était agréable, tout le monde s'entendait, tout le monde était de bonne humeur, les patrons étaient compréhensifs. Ben en tout cas, moi j'ai aimé aller travailler là.²¹

L'entreprise avait développé une stratégie importante pour s'assurer du dévouement de ses employés. Cette stratégie basée sur le paternalisme et le *corporate welfare capitalism* comprenait plusieurs volets.

3.2.1 Les bénéfices offerts aux employés

La Shawinigan Water and Power offrait de nombreux avantages sociaux à ses employés. On leur accordait deux ou trois semaines de vacances, selon l'ancienneté, un programme d'assurance-hospitalisation, la Croix-bleue, ainsi qu'un fonds de retraite, qui était aussi accessible aux femmes. La compagnie a également créé un club social et une ligue de quilles pour les employés.

²⁰ *Ibidem.*

²¹ Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

Les employées rencontrées se souviennent avec vivacité de la ligue de quilles mais ne semblent pas se rappeler autant des autres bénéfices offerts aux employés. Elles connaissaient l'existence du fonds de retraite mais peu ont évoqué les avantages de la formule, à l'exception de T.A. qui se souvient avoir récupéré l'argent de son fonds de retraite lorsqu'elle a cessé de travailler à la naissance de sa fille.²² De 1926 à 1947, la SWP offrait à ses employés un fonds de retraite non-contributoire. Les montants versés par la compagnie après la retraite étaient donc moindres qu'avec un régime qui demande à l'employé de contribuer²³. La SWP a changé la formule en 1947 et a commencé à proposer un plan de retraite contributoire à ses employés. Tous les employés âgés de 21 ans et plus étaient tenus d'y contribuer et le programme était administré par la Standard Life Insurance Company. La formule a été ajustée à plusieurs reprises jusqu'à l'étatisation et comprenait également une assurance-vie.²⁴ Cette assurance-vie a été modifiée en 1953. Dans un article du *SWP Bulletin*, la compagnie précise que le montant d'assurance offert aux hommes diffère de celui des femmes : « Ce changement répond à un souhait souvent formulé par les femmes qui, en général, n'ont pas besoin d'autant d'assurance-vie que les hommes. »²⁵ L'article souligne aussi que le montant de l'assurance-vie dépend en partie du salaire, on peut en conclure que le salaire des employées féminines était moins élevé que celui de leurs collègues masculins. Un tableau statistique trouvé dans les archives de la compagnie confirme ce fait. Un document non-daté qui semble avoir été écrit vers la fin des années 1940 dresse le portrait de la ville de Shawinigan. Selon ces données, les employées de bureau féminines gagnaient un salaire de 12 à 20 dollars par semaine. Les employés de bureau masculins recevaient pour leur part un salaire de 20 à 30 dollars par semaine.²⁶ Il semblerait donc que la compagnie pratiquait un double standard et prenait pour acquis que les femmes n'étaient pas le gagne-

²² Verbatim entrevue T.A., réalisée à Grand-Mère, le mercredi 12 mars 2008 à 9h30.

²³ *Contributory Retirement Income and Group Life Insurance Plans*, Montréal, Shawinigan Water and Power, septembre 1948. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc.: 4110.

²⁴ *Formule de retraite*, Montréal, Shawinigan Water and Power, 15 juillet 1957. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc.: 4109.

²⁵ « Les employés des compagnies Shawinigan mieux protégés », *SWP Bulletin*, Montréal, Shawinigan Water and Power, 25 février 1953, p.1. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc.: 4109.

²⁶ *A Survey of Shawinigan Falls*, Montréal Shawinigan Water and Power, non-daté, 7 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

pain de la famille. C'est une situation également évoquée par Joy Parr qui argumente entre autres qu'il était plus difficile pour les entreprises de faire la promotion d'emplois féminins :

« While the argument for a national interest in the creation of manufacturing jobs for male breadwinners was favourably received, at least, in urban central Canada, the social benefits accruing from the protection of jobs that supported female-headed households, or households where adults and adolescents contributed jointly to the family income, were more difficult to defend in any part of the nation. »²⁷

En 1965, peu après la nationalisation, la compagnie a répertorié la liste des employées féminines âgées de plus de 55 ans qui contribuaient au fonds de retraite de la SWP. Selon un mémo échangé entre SWP et la compagnie d'assurance Standard Life les employées pouvaient soit continuer à contribuer au fonds de retraite de la Shawinigan Water and Power soit adhérer à celui d'Hydro-Québec.²⁸ La liste comprend les numéros d'employées, les départements, la date de l'ouverture du compte et les montants accumulés dans le fonds de retraite. Ces montants varient de 57 dollars à près de 2700 dollars. La plus ancienne employée a commencé à bénéficier du programme de fonds de retraite en 1931 et la plus nouvellement arrivée sur la liste en 1963.²⁹ Il n'est pas fait mention dans les archives de l'existence d'une telle liste pour les employés masculins. Peut-être était-il pris pour acquis qu'ils contribuaient au fonds de retraite?

Pour ce qui est du programme d'assurance-hospitalisation, quelques employées se rappellent son existence mais ne savent pas quand le programme est entré en vigueur ni à quel moment elles ont été admissibles. Dans le *Shawinigan Journal* de janvier 1945, on mentionne que le service d'assurance-hospitalisation est nouvellement offert. Le journal de la compagnie souligne que les employés en ont fait la demande. Il faut toutefois s'inscrire au programme et la période d'inscription est limitée. Le journal publie aussi les tarifs de l'assurance. Pour une personne, il en coûte 75 cents par mois et pour une famille deux

²⁷ Joy Parr, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, p.232-233.

²⁸ *Courrier interne*, Montréal, Shawinigan Water and Power, 3 janvier 1966, 2 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

²⁹ *Personnel de sexe féminin des filiales « Shawinigan » et « Quebec Power » âgé de 55 ans et plus au 31 décembre 1965*, Montréal, Shawinigan Water and Power, 3 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

dollars.³⁰ La compagnie publiera par la suite de nombreux rappels lors des périodes d'inscriptions annuelles à la Croix-Bleue, le programme d'assurance-hospitalisation.³¹ Des dépliants d'information seront aussi offerts aux employés. Ces documents donnent plus d'informations sur la couverture offerte. En 1956, les frais médicaux étaient remboursés à 75 pour cent jusqu'à concurrence de cinq mille dollars pour l'employé et tous les membres de sa famille qui sont assurés³².

La SWP offre aussi à ses employés de devenir actionnaires de la compagnie. L'entreprise propose une formule de retenue sur le salaire pour l'achat d'actions. En plus d'articles dans les journaux de la compagnie, la SWP a publié plusieurs dépliants d'information à ce sujet. En 1959, la formule proposée par la compagnie s'énonce ainsi : « Vous pouvez acheter une action par cent dollars de votre salaire annuel de base. »³³ En offrant aux employés d'acheter des actions, la SWP souhaite qu'ils se sentent davantage responsables de la réussite de la compagnie puisqu'ils en bénéficient directement : « L'offre a pour objet principal de fournir aux employés à la fois un moyen commode d'épargner et l'occasion d'obtenir une participation dans l'entreprise à laquelle ils collaborent. »³⁴ Selon la compagnie, environ un tiers des employés possédaient des actions de la SWP.³⁵ Lors des assemblées annuelles, un petit nombre d'employés-actionnaires était invité. Des photos se retrouvaient souvent dans les pages du journal d'entreprise.³⁶ *L'Écho du Saint-Maurice* évoque également les employés-actionnaires de la SWP dans son numéro du 15 mars 1951. Selon cette

³⁰ *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, janvier 1945, p.37. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc.: 3329.

³¹ *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, juin 1946, endos de la publication. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

³² *Plus de protection et moins de soucis*, Montréal, Shawinigan Water and Power, avril 1956, 18 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4109.

³³ *Offre d'actions aux employés*, Montréal, Shawinigan Water and Power, 9 octobre 1959, 12 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4109.

³⁴ *Offre d'actions aux employés-1956*, Montréal, Shawinigan Water and Power, 12 novembre 1956, 12 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4109.

³⁵ *Les faits qui dénoncent l'étatisation de l'électricité*, Montréal, Shawinigan Water and Power, 1962, p.11. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

³⁶ « Réunion de famille à la réception qui suivit l'assemblée annuelle de la SW&P », *Bulletin SWP*, Montréal, Shawinigan Water and Power, vol. 2, no. 3, 30 mars 1953, p.3. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3672.

publication, ce sont les femmes qui achètent le plus d'actions de la compagnie.³⁷ L'article ne donne pas d'explication à ce sujet. Il est difficile de comprendre pourquoi plus de femmes souhaitaient détenir des actions de la compagnie. Peut-être voyaient-elles leur emploi comme temporaire et que c'était une façon de s'assurer d'un revenu potentiel dans l'avenir? Sans doute voyaient-elles ces actions comme un investissement sûr et avaient-elles peu d'autres occasions d'investir, contrairement à leurs collègues masculins.

Une seule des participantes à cette recherche a mentionné la possibilité d'achat d'actions. T.A. appréciait beaucoup la formule :

C'était encourageant de travailler pour la Shawinigan parce qu'on pouvait prendre des parts...Des parts qu'ils retenaient sur nos paies à la fin. Alors c'est comme si tu travaillais pour toi là. Ben supposons par exemple que tu avais un rapport, que tu n'avais pas fini à cinq heures, ça te faisait rien de rester, tu n'étais pas obligée de partir à cinq heures là. Tu pouvais rester travailler parce que tu travaillais pour toi.³⁸

Cette réaction suggère que la Shawinigan Water and Power avait réussi à obtenir l'adhésion de certains employés au système. Parmi les employés actionnaires, qui étaient majoritairement des femmes, certains semblaient plus enclins à offrir du temps et de l'énergie à la compagnie, même si les heures supplémentaires n'étaient pas payées.

Les dirigeants de la SWP soignaient aussi leur image de bon père de famille en attribuant des bourses d'étude aux enfants des employés. Une trentaine de bourses universitaires et collégiales Julian C. Smith, du nom d'un ancien président de la compagnie, étaient offertes chaque année. En 1961, 77 bourses ont été octroyées. Les bourses étaient alors offertes depuis 21 ans et on comptait près de 600 boursiers.³⁹ La compagnie précise que les bourses sont disponibles pour les enfants des employés, garçons et filles. Pourtant, presque tous les boursiers mentionnés dans les pages des journaux d'entreprise étaient des garçons. Même si la compagnie proclamait que des jeunes des deux sexes pouvaient postuler pour les bourses,

³⁷ « Les femmes composent le plus fort groupe d'actionnaires de la Cie S. W. & Po. », *L'Écho du Saint-Maurice*, Shawinigan, 15 mars 1951, p.11.

³⁸ Verbatim entrevue T.A., réalisée à Grand-Mère, le mercredi 12 mars 2008 à 9h30.

³⁹ *Rapport annuel 1961*, Montréal, Shawinigan Water and Power, 1961, p.15. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc.: 4140.

il semblerait qu'il y a eu discrimination dans l'octroi de celles-ci. Il est également possible que les filles aient été moins enclines à postuler pour ces bourses.

La SWP mentionne fréquemment dans les journaux d'entreprise et les documents produits pour les employés et les actionnaires qu'elle a à cœur la santé et le bien-être de ses employés. La compagnie a créé un département qui se consacre uniquement aux employés, une ressource qui équivaut probablement au département de ressources humaines. En 1943, la compagnie a fait construire un immeuble pour les employés de la Shawinigan Chemicals à Shawinigan. Surnommé le « welfare du carbure », cet immeuble comprend une infirmerie, des vestiaires et des douches et une cafétéria à prix modique. La pièce peut être transformée en salle de bal et un orchestre formé par les employés s'occupe de la musique lors des fêtes organisées par le club social.⁴⁰ Le club social opéré par la compagnie offrait aussi des loisirs comme les quilles et le curling, des activités qui, nous l'avons dit au chapitre précédent, étaient surtout pratiquées au Canada anglais.

Cet encadrement du temps libre des employés découle selon Emmanuelle-Minnie Bouvie d'une tradition américaine. L'objectif est de « guider les loisirs et les temps libres des employées pour s'assurer d'un comportement digne des valeurs de l'entreprise. »⁴¹ Ces loisirs semblaient être très populaires auprès des employés de la SWP et il est fort possible que la compagnie ait cherché ainsi à encadrer son personnel en dehors des heures de travail. La compagnie ne s'en cachait pas, le journal d'entreprise mentionne même de façon très claire le rôle des loisirs organisés : « Cette nouvelle réjouira tous ceux qui désirent que les loisirs de nos employés soient remplis de la façon la plus agréable possible... »⁴² C'est une pratique qui va de pair avec la culture paternaliste de l'entreprise.

⁴⁰ « Le bien-être des employés aux usines de la Shawinigan Chemicals Ltd., à Shawinigan Falls », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, février 1946, p.25. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

⁴¹ Emmanuelle-Minnie Bouvie, *Talons hauts et bas de soie: les téléphonistes de Bell Téléphone à Montréal, 1920-1939*, Montréal, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 2004, p.54.

⁴² « Nouvelles Shawinigan Water and Power », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, mars 1949, p.22. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

C'est aussi ce que conclut Joan Sangster dans son article sur les sports organisés à l'usine Westclox de Peterborough⁴³. Selon elle, la popularité des équipes sportives contribuait à améliorer l'image de la compagnie au sein de la population. Cette campagne de relations publiques avait aussi pour objectif de renforcer le paternalisme et la productivité des employés : « Sports were meant to create a sense of company loyalty, suggesting competition with the outside, but team effort inside; they were supposed to create a loyal, disciplined, and committed workforce that strove to give its best performance on and off the job. »⁴⁴ L'aspect compétitif avec les autres compagnies ne semble pas avoir été extrêmement important au sein de la Shawinigan Water and Power. Le sport faisait toutefois la promotion de la compétition entre les différents départements et encourageait sans doute l'esprit d'équipe.

Tous les bénéfices offerts aux employés illustrent bien le *corporate welfare capitalism* pratiqué par la Shawinigan Water and Power. Pour s'assurer de la fidélité des employés et freiner une éventuelle rébellion, la compagnie offrait une gamme d'avantages. Ce système avait aussi pour objectif d'empêcher toute envie de syndicalisation. D'origine américaine, le *corporate welfare capitalism* a été adopté par les entreprises canadiennes dans les années 1920.⁴⁵ La SWP ayant été fondée en partie par des Américains, il n'est guère étonnant que le *corporate welfare capitalism* fasse partie intégrante de la culture d'entreprise. Comme le souligne Emmanuelle-Minnie Bouvie, le *corporate welfare capitalism* était une sorte d'engagement mutuel, de loyauté et d'aide informelle.⁴⁶ En offrant un soutien supérieur à celui requis par la loi, la SWP voulait montrer sa bonne volonté à ses employés et, en retour, s'assurer de leur fidélité.

⁴³ Joan Sangster, « The Softball Solution : Female Workers, Male Managers and the Operation of Paternalism at Westclox, 1923-1960 », *Labour/Le Travail*, Automne 1993, no 32, p.167 à 199.

⁴⁴ *Ibidem*, p.190.

⁴⁵ Graham S. Lowe, *Women in the Administrative Revolution: the Feminization of Clerical Work*, Toronto, University of Toronto Press, 1987, 234 p.

⁴⁶ Emmanuelle-Minnie Bouvie, *Talons hauts et bas de soie: les téléphonistes de Bell Téléphone à Montréal, 1920-1939*, Montréal, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 2004, p.54.

Il est aussi intéressant de noter le type de programmes offerts aux employés. Selon Andrea Tone⁴⁷, les avantages sociaux qui garantissent une sécurité sont davantage offerts aux hommes. La Shawinigan Water and Power avait une main-d'œuvre majoritairement masculine. Les programmes étaient donc façonnés pour desservir cette clientèle. Néanmoins, nous avons vu que l'entreprise établissait des différences entre les hommes et les femmes dans l'attribution de ces avantages sociaux. Le régime de retraite notamment était plus avantageux pour les hommes, qu'on assumait être les gagne-pain de la famille.

3.2.2 Toujours une bonne occasion pour célébrer

Les employés semblaient apprécier particulièrement les distractions et activités offertes par la compagnie. Outre la ligue de quilles et le club social qui deviendra plus tard le club récréatif, la compagnie opérait également une bibliothèque. Mais c'est surtout les fêtes de la SWP qui ont marqué les employées interrogées.

La compagnie offrait une fête de Noël très populaire de même qu'un pique-nique annuel. Les deux événements ont été photographiés sous tous les angles et les photos étaient publiées dans le journal d'entreprise chaque année.⁴⁸ La compagnie faisait aussi tirer au sort quelques dindes durant la période des fêtes. En 1946, 20 employés en ont reçu.⁴⁹

Les fêtes de départ ou de mariage constituaient également un rituel bien établi à la SWP. Les anniversaires de service sont dûment célébrés et des cadeaux sont offerts aux employés.⁵⁰ La compagnie valorise l'ancienneté et le journal publie même des articles qui expliquent comment atteindre 25 ans d'ancienneté : « La loyauté, la bonne conduite et la persistance

⁴⁷ Andrea Tone, *The Business of Benevolence: Industrial Paternalism in Progressive America*, Ithaca, Cornell University Press, 1997, p.238.

⁴⁸ « Nouvelles des employés », *Bulletin SWP*, Montréal, Shawinigan Water and Power, vol. 8, no. 7, 12 août 1959, p.10. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3672.

⁴⁹ « Fête de Noël à la Chemicals », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, février 1947, endos du magazine. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

⁵⁰ « Anniversaires de service », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, mai 1947, p.22-23. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

sont trois des grandes qualités que les longs états de service d'un employé révèlent chez lui »⁵¹. Les termes utilisés ici révèlent la culture paternaliste qui règne au sein de l'entreprise. Si l'employé se conduit bien, il sera récompensé. Les fêtes et cadeaux de départ à la retraite sont également fréquemment mentionnés dans le journal d'entreprise.⁵²

Les employés qui quittent l'entreprise, qui se marient ou qui attendent un enfant ont aussi droit à une petite fête. Le journal d'entreprise mentionne surtout des fêtes de départ pour des employées qui se marient ou qui décident de devenir femme au foyer quelques mois ou quelques années après leur mariage. La description de ces fêtes, parfois accompagnée de photos, diffère peu d'un numéro à l'autre. En voici un exemple :

Le 11 mai précédent, Simone Renaud, fille d'Emile Renaud, assistant-surintendant du Carburant, avait laissé son emploi au bureau où elle travaillait depuis cinq ans. Elle doit se marier prochainement à Roland Paquette de Shawinigan. Avant son départ, Simone reçut une magnifique verrerie comme cadeau de noces de la part de ses camarades de bureau.⁵³

Les départs étaient marqués de la même façon ailleurs au sein de la compagnie : « Bujold-Carignan. Le 11 avril 1945, Jeanne Bujold, du bureau du Dépt. C et D, aux Trois-Rivières, mariée à M. Jean Carignan. Avant son départ, Jeanne reçut une bourse bien garnie, des camarades du bureau. »⁵⁴

Chaque départ est célébré par une fête et un cadeau de la part des collègues. Les participantes à la recherche qui ont quitté la compagnie après leur mariage ou leur premier enfant ont aussi eu droit à une célébration. Pour T.A. ce fut une fête surprise :

⁵¹ « Les qualités qu'il faut posséder pour atteindre 25 ans de service », *Bulletin SWP*, Montréal, Shawinigan Water and Power, vol. 3, no. 12, 20 décembre 1954, p.12. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3672.

⁵² « Nouvelles des employés », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, novembre-décembre 1952, p.18. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

⁵³ « Mariages et naissances », *Shawinigan Journal, Dernière heure*, vol. 2, no. 7, Montréal, Shawinigan Water and Power, juillet 1945, p.4. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

⁵⁴ « Nouvelles des employés », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, juin 1945, p.24. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

Ils s'étaient arrangés avec mon mari. Moi je finissais au mois de décembre, le 31 décembre de l'année 1964, je ne retournais pas en 1965. Puis ils avaient organisé un party, dans une maison privée là. Un copain à nous qui travaillait avec moi. Puis mon mari me téléphone, il me dit, dans l'après-midi, il me dit, je vais aller te chercher à 5 heures parce qu'il faut que j'aille à St-Gérard. Mais lui, en faisant ça, il nous a fait passer sur la rue Beryll là. Puis moi, on arrive là puis j'ai même pas remarqué qu'il y avait ben des autos. Ça fait qu'en fin du compte j'ai dit c'est Jean-Pierre qui reste ici. Il dit oui j'ai affaire à lui. Je débarque. Puis on est arrivés, ils étaient tous là.

Intervieweur : Ils vous avaient fait une fête surprise. Vous deviez être contente?

T.A. : Ben oui. C'étaient des cadeaux de bébé. Même, il y en avait qui avaient donné des couches, des douzaines de couches...C'étaient toutes des affaires de même. C'est comme si euh quasiment comme si on avait été frères et sœurs là tu sais. C'était bien ami, c'était bien copain là tu sais.⁵⁵

D. G.-H. a aussi eu droit à une fête lors de son départ de la compagnie. La célébration en son honneur a toutefois été plus formelle :

Ça avait été agréable. Tout le monde était là. Ils te présentent...qu'est-ce que...Je ne me souviens même pas de ce que j'avais eu comme prime de départ ou comme cadeau de départ là mais euh...(silence) C'était un petit banquet, tout le monde est là puis euh... on n'était pas, c'était pas toute toute la compagnie, c'étaient ceux du bureau surtout où je travaillais que je connaissais...On était peut-être, avec le patron, son assistant, les filles du pool, euh...les commis de bureau, le comptable, peut-être 25-30 tu sais là. Ce n'est pas beaucoup finalement, c'est juste une petite soirée de reconnaissance là parce que bonjour tu t'en vas, dans ce temps-là tout le monde euh...Ben je venais de me marier moi ça fait que j'avais eu ben des cadeaux de nocces de la part d'eux autres, l'année d'avant là (rires) ou à peu près. Donc ils m'ont peut-être donné quelque chose pour la maison là. Ou un vase en verre taillé ou je ne sais pas quoi, c'était la mode dans ce temps-là.

Intervieweur : C'était important ces fêtes-là, ce rituel-là pour vous?

D. G.-H. : Important dans un sens que oui, pourquoi pas pour moi si vous l'avez fait pour les autres. Mais on l'aurait pas fait pour personne, ça aurait été ben correct. Moi je tenais pas...Il n'y en aurait pas eu là, pis on aurait été dans le bureau à 5 heures et tout le monde serait venu me trouver, me dire bonjour c'est ta dernière journée aujourd'hui là euh...ça aurait été ben correct.⁵⁶

⁵⁵ Verbatim entrevue T.A., réalisée à Grand-Mère, le mercredi 12 mars 2008 à 9h30.

⁵⁶ Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

Suzanne Morton explique dans son article sur les mariées de la classe ouvrière à Halifax dans les années 1920⁵⁷ que l'arrivée des femmes sur le marché du travail a changé les rituels liés au mariage. C'est particulièrement vrai dans le secteur des services et du travail de bureau. Tout d'abord, le milieu de travail a été le cadre de nombreuses rencontres entre de futurs époux qui ont tout d'abord été collègues. De plus, les jeunes employées célibataires ont créé une culture de travail où le romantisme et les relations hommes-femmes avaient une place prépondérante. L'aspiration au mariage était importante et subissait de plus en plus l'influence de la société de consommation. Les fêtes de départ marquaient donc un moment particulier selon Suzanne Morton.

« Showers provided an additional opportunity to consume, and they assisted the engaged couple with the expenses involved in establishing a new home. They also allowed fellow workers to participate directly in the wedding ritual in an environment removed from the bride's family. »⁵⁸

Denise Girard propose pour sa part une analyse des rituels liés au mariage. Elle mentionne brièvement les fêtes de départ offertes aux fiancées par leurs collègues. Selon elle, ces rituels permettaient non seulement de garnir le trousseau de la future mariée mais aussi de remercier les collègues et amis qui ne pouvaient être tous invités au mariage, faute d'argent.⁵⁹

Joy Parr présente quant à elle un rituel différent qui avait lieu dans les usines de textile de Paris. Dans une ville où les femmes continuaient à travailler après le mariage et les grossesses, le rituel pré-marital prenait un tout autre sens. Les employés mettaient en scène de faux mariages au cours desquels les hommes et les femmes inversaient les rôles, une tradition venue d'Europe. Les plus âgés se trouvaient aussi à jouer les plus jeunes et vice-versa. Les rapports de force étaient inversés.

⁵⁷ Suzanne Morton, « The June Bride as the Working-class Bride : Getting Married in a Halifax Working-Class Neighbourhood in the 1920's », dans Bettina Bradbury, *Canadian Family History Selected Readings*, Toronto, Irwin Publishing Ltd., 2000, p.360 à 379.

⁵⁸ *Ibidem*, p.368.

⁵⁹ Denise Girard, *Mariage et classes sociales*, Ste-Foy, Presses de l'Université Laval, 2000, p.99.

« As pantomimes of gender roles they ridiculed conventions of patriarchal hierarchy within marriage ; as celebrations among co-workers who would continue to be employed together, they warned the couple that the intense commitment they were about to make to one another must be exclusively domestic and not privilege their relationships on the shop floor. »⁶⁰

Dans un contexte où les femmes continuaient à travailler, les célébrations servaient davantage à clarifier les relations entre collègues qu'à marquer un événement heureux.

Emmanuelle-Minnie Bouvie évoque aussi les rituels festifs dans son mémoire sur les téléphonistes de Bell.⁶¹ Selon elle toutefois, ces fêtes faisaient partie d'une forme de résistance de la part des employées, qui cherchaient ainsi à égayer leurs journées de travail. Il ne semble pas que la situation ait été la même à la SWP puisque les patrons participaient aux célébrations et offraient souvent des cadeaux aux employés lors des départs à la retraite. Les fêtes avaient toutefois lieu en dehors des heures de travail, habituellement après 5 heures selon M.C.⁶².

Joan Sangster évoque aussi ces rituels dans *Earning Respect*⁶³. Selon Sangster, «The celebrations also revealed the close connection between women's work, family and community lives and the way in which feminine identity was both imported into the workplace and constructed on the factory and office floor. »⁶⁴ Pour Sangster, les fêtes des employés ne sont pas nécessairement signe de rébellion : «women's work culture can reflect both acceptance of and resistance to class and patriarchal relations in the workplace, with one emphasis overtaking the other, depending on the circumstances, or with both coexisting in tandem. »⁶⁵

⁶⁰ Joy Parr, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, p.30.

⁶¹ Emmanuelle-Minnie Bouvie, *Talons hauts et bas de soie: les téléphonistes de Bell Téléphone à Montréal, 1920-1939*, Montréal, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 2004, 110 p.

⁶² Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.

⁶³ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, 333 p.

⁶⁴ *Ibidem*, p.83.

⁶⁵ *Ibidem*, p.84.

La Shawinigan Water and Power a-t-elle souhaité encadrer ces célébrations afin d'éliminer leur côté dissipé et prévenir toute forme de rébellion ? En participant à ces fêtes, les patrons cherchaient-ils à mieux contrôler les employés tout en leur laissant la possibilité de festoyer ? Était-ce une stratégie paternaliste ? Il est difficile de prouver cette hypothèse, mais c'est très plausible.

3.2.3 Le journal d'entreprise : un outil de cohésion

Le journal d'entreprise est un outil clé du paternalisme et du *corporate welfare capitalism*. Plusieurs historiens du travail ont évoqué son rôle au sein de l'entreprise. C'est notamment le cas de Joan Sangster qui décrit le rôle des publications de l'entreprise ainsi :

« [C]ompany publications were a well-planned strategy to persuade the worker that she had a stake in the company's success, that the company had the economic sense to run the show, and that it cared about its employees' personal goals and family lives. [...] Company publications attempted to create support for their own objectives and to socialize workers to a corporate point of view. [...] The reporting also reinforced accepted notions of women's and men's gendered work and family roles; for instance, women's domestic and mothering duties were lauded approvingly, and biographies of longtime employees often confirmed their status as good family men. »⁶⁶

La description de Joan Sangster concorde avec l'utilisation qui a été faite des publications par la Shawinigan Water and Power. Nous l'avons vu, la publication accordait une grande place aux employés et aux événements de leur vie personnelle et professionnelle, surtout entre 1945 et 1955. Les exploits et réussites des employés y étaient aussi relatés, photos à l'appui. Les publications vantaient également les succès de l'entreprise et faisaient la promotion de sa vision et de ses valeurs. Le vocabulaire utilisé par les rédacteurs faisait référence à une grande famille. SWP ne cachait pas qu'elle cherchait ainsi à s'assurer l'adhésion de ses employés à la culture d'entreprise. Le journal de la compagnie a évoqué à quelques reprises le rôle des publications. Cet extrait de mai 1947 est particulièrement révélateur :

Le Journal est un peu comme ces albums de famille où sont consignés les événements, grands et petits, qui marquent le fil des jours. À les feuilleter on se remémore les joies et

⁶⁶ *Ibidem*, p.155.

les peines qui, au cours des années, ont cimenté cette union intime de tous ses membres qui fait l'orgueil des grandes familles. Dans la grande famille Shawinigan, le rôle du rédacteur consiste à enregistrer les faits et gestes des milliers d'individus qui contribuent au succès collectif de l'organisation.⁶⁷

La publication s'adressait à tous les employés de la compagnie. La SWP comptait plusieurs bureaux et usines dans différentes régions de la province. Le journal avait donc également comme objectif d'assurer l'uniformité du message, comme le souligne cet extrait d'un éditorial du président de la compagnie :

En janvier dernier, quand le « journal » parut pour la première fois, j'exprimai l'espoir qu'il « resserrerait les liens qui unissent les membres de la famille Shawinigan, en leur servant de médium d'échange d'idées et d'expressions de vues, de façon à stimuler leur intérêt mutuel et leur respect les uns pour les autres ». ⁶⁸

Le journal présente d'ailleurs souvent des portraits d'usines ou d'équipes de travailleurs. En valorisant le travail de ses employés et en reconnaissant l'importance de leur vie personnelle, la SWP tentait de créer une image familiale de la compagnie et s'assurait du même coup de la fidélité des employés et de leur adhésion à la culture d'entreprise, teintée de paternalisme.

Il est intéressant de souligner que le journal de la SWP a remporté plusieurs prix de relations publiques. En juillet 1948, on souligne que le journal obtient un prix pour « réalisations exceptionnelles dans la poursuite de son but »⁶⁹. On peut donc croire que la compagnie obtenait beaucoup de succès dans sa campagne pour obtenir l'adhésion des employés aux valeurs de l'entreprise. Ses mesures paternalistes étaient donc particulièrement efficaces.

⁶⁷ « Éditorial », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, mai 1947, p.3. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

⁶⁸ James Wilson, « Message du président », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, janvier 1945, p.5. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

⁶⁹ « Nouvelles », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, juillet 1949, p.10. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

Outre le journal d'entreprise, la SWP a aussi publié plusieurs documents et brochures à l'intention de ses employés. Le langage et la symbolique utilisés y sont sensiblement les mêmes que dans le journal. On y fait référence à la grande famille Shawinigan mais aussi à la contribution des employés au succès de la compagnie. Une de ces brochures porte le titre assez évocateur de « Votre compagnie ». Le document d'une vingtaine de pages présente le code de conduite de la SWP et se veut un guide pour les relations publiques. La brochure fait l'éloge des relations entre la Shawinigan Water and Power et ses employés : « Connaissez-vous une autre Compagnie où le travail soit plus permanent, où les dépressions causent moins de renvois, où l'on se préoccupe plus du bien-être, des conditions de travail et du confort des employés ? »⁷⁰ Le document recense plusieurs types d'emplois et la façon d'agir avec le public. On évoque aussi les devoirs des employés : « Comme employé loyal de votre Compagnie (une autre manière de dire que vous lui êtes fidèle) votre premier soin doit être de bien remplir vos devoirs : d'accomplir votre travail de manière à faire honneur à votre Compagnie et à vous-même. »⁷¹

Un autre document publié en anglais en 1950 reprend des propos semblables. Intitulée *Partners in Progress*, la brochure dresse un portrait de l'entreprise et de ses employés. Le document de soixante pages est rédigé à la première personne :

« But I consider myself more than just a worker. I know that I have a share in carrying on a business which is worthwhile. I like the feeling of working *with*, not *for*, a Company. And I feel that I'm *with* the Shawinigan Company ; I help it do its job, and it helps me to capitalize on the abilities I have. I feel that the Company and I are Partners in Progress. A company is known by the men it keeps ; I'm proud to be with Shawinigan. »⁷²

La Shawinigan Water and Power s'attardait donc à convaincre ses employés qu'ils jouaient un rôle majeur dans le succès de la compagnie. Une pratique gagnante pour les compagnies qui privilégiaient l'approche du *corporate welfare capitalism*.

⁷⁰ *Votre compagnie*, Montréal, Shawinigan Water and Power, non-daté, p.1. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

⁷¹ *Ibidem*, p.2.

⁷² *Partners in Progress*, Montréal, Shawinigan Water and Power, janvier 1950, 61 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

3.2.4 Le rôle des patrons

Le journal d'entreprise n'était pas le seul outil de la compagnie pour s'assurer la collaboration de ses employés. À l'échelle locale, les patrons de chaque section et de chaque usine avaient aussi un rôle fondamental à jouer. SWP étant une compagnie très étendue, il devenait plus difficile pour les grands patrons de jouer le rôle de père de famille alors qu'ils n'étaient pas sur place. Les superviseurs et les cadres locaux devaient donc jouer ce rôle, un rôle renforcé par le statut qu'ils possédaient. Ces hommes anglophones de la classe moyenne faisaient figure d'autorité aux yeux des employées féminines francophones majoritairement de la classe ouvrière. Les rapports de classe, genre et « race » renforçaient leur pouvoir.

Le rôle des cadres est essentiel au paternalisme et au *corporate welfare capitalism*. Comme l'explique Graham S. Lowe, les entreprises ont rapidement intégré la gestion du facteur humain dans leur stratégie d'efficacité. Il cite notamment en exemple un document de la *Life Office Management Association* qui décrit les stratégies employées pour mieux encadrer les employés de bureau. L'humanisation des relations et un contrôle plus serré sont mis de l'avant et expliquent bien le rôle des cadres dans cette stratégie du *corporate welfare capitalism*.

«1 scientific selection, training, placement and promotion; 2 a scientific basis for remuneration; 3 caring for the physical and social welfare of the worker; 4 supplying adequate supervision over the worker; 5 motivating the worker; 6 mechanizing the work and humanizing work relations; and 7 improving the calibre of management. »⁷³

Graham S. Lowe souligne également que la gestion du facteur humain était particulièrement importante dans les bureaux où le rendement était plus difficile à évaluer et les méthodes tayloristes moins applicables. Le *corporate welfare capitalism* constituait une façon de mieux contrôler les résultats de l'entreprise et du travail de bureau en intégrant le facteur humain à la gestion des employés.⁷⁴

⁷³ Graham S. Lowe, *Women in the Administrative Revolution: the Feminization of Clerical Work*, Toronto, University of Toronto Press, 1987, p.109.

⁷⁴ *Ibidem*, 234 p.

Joan Sangster évoque également le rôle des patrons dans un système paternaliste. Selon elle, «[...] managers could assume the role of fatherly protector or patron.»⁷⁵ Sangster croit également que les cadres traitaient les employés de bureau différemment des cols-bleus. Pour s'en faire des alliés, les cadres insistaient sur le statut supérieur de l'emploi. Les femmes, très présentes dans les bureaux, étaient particulièrement visées par la stratégie mais elles n'étaient pas dupes selon Sangster : «While women white-collar workers did see their jobs as distinct and even superior to blue-collar work, it would be a mistake to characterize them as being hoodwinked by a clever management strategy that imparted a false consciousness about their work.»⁷⁶

Joy Parr évoque pour sa part l'importance pour les patrons d'établir des liens de proximité avec les employés afin de s'assurer du bon fonctionnement de l'entreprise mais aussi de leur adhésion à la culture et aux pratiques de la compagnie. Elle souligne que le fait d'avoir des cadres moins engagés dans la communauté fragilisait les stratégies de paternalisme. Lors d'une grève majeure à Paris, les patrons ont dû convaincre les employés qu'ils avaient à cœur le bien-être de la communauté même si le siège social était situé ailleurs et que les dirigeants n'étaient pas en contact avec les employés.⁷⁷

La Shawinigan Water and Power avait bien compris le rôle essentiel de la direction pour obtenir la collaboration des employés. On recense dans les journaux d'entreprise, quelques articles relatifs au rôle des cadres. Le journal publie notamment en 1960, le résumé d'une conférence du président sur les qualités nécessaires à un bon administrateur. J.A. Fuller laisse entendre que tout employé peut devenir administrateur s'il est persévérant, ambitieux, travaillant et loyal.⁷⁸ Le président de la SWP cultive ainsi l'ambition des employés et cherche à s'assurer de leur fidélité, qui pourrait leur garantir des promotions au sein de la

⁷⁵ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, p.64.

⁷⁶ *Ibidem*, p.65.

⁷⁷ Joy Parr, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, p.104.

⁷⁸ J.A. Fuller, «Le président décrit les qualités que doit avoir un bon administrateur», *Bulletin SWP*, Montréal, Shawinigan Water and Power, vol. 9, no. 2, 16 février 1960, p.2. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3672.

compagnie. Un autre article publié dans le journal d'entreprise en 1953 s'adresse directement aux cadres. Le document est tiré du magazine de l'American Management Association. Il incite les cadres à se montrer fermes envers leurs employés et à déléguer le plus de responsabilités possible aux échelons inférieurs. L'article suggère aux cadres de demander aux employés de trouver eux-mêmes des solutions aux problèmes.

Si un homme refuse de faire des recommandations, ou en est incapable, il est bien possible qu'il manque de la maturité nécessaire pour accepter des responsabilités. [...] Dans ce cas, il est important d'y voir et de remédier à la situation. S'il n'y a pas de remède, il faudra bien admettre la présence d'un incompetent dans l'équipe. Il n'y a donc rien d'étrange à demander des solutions plutôt que des problèmes à ses subordonnés. Le patron qui habitue ses employés à lui apporter des réponses et non des questions ne fait que diminuer leur inclinaison naturelle à «lancer la balle». C'est un bon administrateur.⁷⁹

L'article exprime bien les attentes de la compagnie envers ses employés et souligne également la hiérarchie dans des termes qui s'apparentent à une relation père-fils. Le cadre doit pousser ses employés à faire plus car ils ont une tendance naturelle pour la paresse et les solutions faciles. L'administrateur doit être celui qui exige plus et encourage les bons comportements à long terme. Il faut habituer les employés à faire plus pour contrer leur tendance naturelle, il faut donc les éduquer comme des enfants. C'est une vision qui est conforme avec le paternalisme de l'entreprise.

Lorsque questionnées au sujet de leurs relations avec leurs supérieurs, les participantes à cette recherche ont dans l'ensemble répondu que tout allait bien. Leurs commentaires restaient laconiques et nous trouvions peu de failles à exploiter, peu de zones d'ombre à éclairer. Il a fallu insister pour avoir plus de détails. La majorité d'entre elles ont évoqué de bons souvenirs d'un patron en particulier. Quelques unes ont souligné les agissements désagréables de certains cadres. En général, elles semblaient percevoir leurs supérieurs comme des personnes bienveillantes⁸⁰. Et c'est probablement ce que la compagnie visait par son attitude paternaliste. L'entreprise cherchait aussi à éviter les conflits avec les employés

⁷⁹ Lawrence A. Appley, «Lancer la balle», *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, Novembre-Décembre 1953, p.27. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

⁸⁰ Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.
Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.
Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

afin d'anéantir leur désir de se syndiquer. Il s'agit d'une stratégie qui semble avoir été très efficace dans la majorité des filiales de la Shawinigan Water and Power.

3.2.5 Le syndicat? Pour quoi faire?

La ville de Shawinigan a connu de nombreux conflits syndicaux durant la période étudiée. Plusieurs grèves importantes ont paralysé la ville. René Hardy et Normand Séguin estiment que les années 1950 représentent une période de transition dans le monde du travail mauricien, entre la Seconde Guerre mondiale et le déclin de l'industrie.⁸¹ En 1951, les travailleurs de l'Alcan déclenchent une grève à Shawinigan pour obtenir de meilleurs salaires et des heures de travail réduites. Le conflit durera deux mois.⁸² En 1955, les conflits de travail à Shawinigan se multiplient.

En matière de conflit ouvrier dans la ville de l'électricité, l'année 1955 reste mémorable. La CSN dirige une stratégie de grève à la Belgo en même temps que se développent de sérieuses tensions dans plusieurs autres établissements industriels tout autour. Un arrêt complet du travail menace sérieusement les principales usines de Shawinigan. Surveillance policière auprès des syndiqués, arrivée de briseurs de grève, actes de violence, intervention de l'État qui déclare illégale la grève des travailleurs de la Belgo, injonction de justice, arrestations, les éléments d'un profond conflit social s'accumulent.⁸³

Les grèves se terminent au bout de quatre mois et le militantisme des Shawiniganais leur a permis de faire des gains salariaux importants. En 1957, c'est le transport en commun qui est paralysé par une grève chez Carrier et frères. Trois employés sont congédiés pour activité syndicale, ce qui déclenche le conflit qui durera quatre mois.⁸⁴

La Shawinigan Water and Power ne sera pas complètement épargnée par les conflits de travail. Les tensions se feront surtout sentir au sein de la division Shawinigan Chemicals.

⁸¹ René Hardy et Normand Séguin, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004, p.970.

⁸² *Ibidem*.

⁸³ *Ibidem*, p.972-973.

⁸⁴ Jacques Lacoursière, *Shawinigan, 100 ans d'histoire : De l'effervescence au renouveau*, Les Éditions des Glanures, 2001, p.164-165.

L'usine a d'abord été touchée par le conflit en 1955 et une autre grève survient en 1962.⁸⁵ Mais à cette exception près, les employés de la SWP ne semblent pas avoir participé activement au mouvement syndical. Les traces de la présence du syndicat demeurent difficiles à trouver. On en retrouve très peu de mentions dans les journaux et dans les archives de l'entreprise. Les employées rencontrées ne savaient pas si elles faisaient ou non partie d'un syndicat, ni même s'il y en avait un au sein de l'entreprise.

Jacques Lacoursière mentionne dans son ouvrage *Shawinigan cent ans d'histoire*, l'adhésion des employés de bureau de la SWP à un syndicat en 1944 : « Le 6 mai suivant, c'est au tour des employés de bureau de la Shawinigan Water and Power de se regrouper en association professionnelle et de s'affilier à la C.T.C.C. »⁸⁶ Jacques Rouillard souligne également brièvement dans son histoire de la CSN l'existence du syndicat des employés de bureau de Shawinigan Water and Power, mais il ne s'attarde pas sur les types d'emplois qui étaient syndiqués⁸⁷. En 1945, le journal d'entreprise de la Shawinigan Water and Power mentionne l'élection d'une femme directrice de l'Union des employés de Bureau de la Shawinigan à Trois-Rivières.⁸⁸ En 1959, le *Bulletin SWP* mentionne la signature d'une nouvelle convention collective avec l'Union des employés de bureau qui représente 345 personnes sur tout le territoire desservi par la compagnie à l'exception du siège social de Montréal et des bureaux de Shawinigan même. La nouvelle entente prévoit des augmentations de salaire et du nombre de jours de vacances.⁸⁹

On retrouve également dans les archives des mémos indiquant l'utilisation d'espaces de bureau pour des réunions syndicales. Datés de 1963, les documents mentionnent que le syndicat ne pourra plus tenir de réunion dans les bureaux de la compagnie jusqu'à nouvel

⁸⁵ René Hardy et Normand Séguin, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004, p.972-973.

⁸⁶ Jacques Lacoursière, *Shawinigan, 100 ans d'histoire : De l'effervescence au renouveau*, Les Éditions des Glanures, 2001, p.129.

⁸⁷ Jacques Rouillard, *Histoire de la CSN, 1921-1981*, Montréal, Éditions du Boréal Express, 1981, 335p.

⁸⁸ « Nouvelles des employés », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, Juin 1945, p.iv. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

⁸⁹ « Les employés de bureau et la compagnie signent un contrat », *Bulletin SWP*, vol. 8, no 12, 22 décembre 1959, p.1. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3672.

ordre. Il semblerait qu'il y ait eu un conflit entre les différents syndicats, celui de la SWP et celui de la fonction publique, lors de la nationalisation de la SWP.⁹⁰ La compagnie fait également mention des syndicats dans certains documents destinés à vendre Shawinigan à d'autres entreprises, soulignant seulement leur existence.⁹¹

On en sait donc très peu sur les syndicats au sein de l'entreprise. Nous savons qu'il existait un syndicat des employés de bureau et que certaines femmes dans d'autres villes y participaient activement. Comme le syndicat regroupait tous les employés de la province, on peut donc conclure que les employées de bureau de Shawinigan étaient syndiquées, du moins celles qui n'occupaient pas de poste jugé confidentiel. Les secrétaires de certains cadres étaient par conséquent exclues du syndicat.

Les journaux de la région évoquent beaucoup les conflits syndicaux durant la période étudiée. Il est fait mention notamment de la grève à la Shawinigan Chemicals. Les journaux échantillonnés ne mentionnent toutefois pas le syndicat de bureau de la SWP.

Les participantes à cette recherche avaient peu à dire au sujet du syndicat. La majorité ont affirmé n'avoir jamais été syndiquées. H.L. estime que le syndicat était nuisible.

C'est les syndicats qui ont mis la ville à terre. Ils avaient beau jeu. Nous autres, on n'en avait pas de syndicat. On en a eu dans le temps de l'Hydro.

Intervieweur : Il y avait un syndicat de bureau à ce moment là mais vous n'étiez pas dedans...

H.L. : Ouin c'était pas, pas ben ben...

Intervieweur : C'était juste une minorité...

H.L. : Oui pis c'était, c'était rien qu'entre nous autres, entre la compagnie et les employés. Il n'y avait pas de syndicat comme la CSN, ces affaires-là. On n'avait pas ça. Mais les autres compagnies en avaient et elles avaient beau jeu. Ils disaient cette année,

⁹⁰ *Relations entre la compagnie et les unions*, correspondance interne, Montréal, Shawinigan Water and Power, 6 septembre 1963. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

⁹¹ « A Survey of Shawinigan Falls », Montréal, Shawinigan Water and Power, non-daté, 7 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

je cré ben qu'on va faire la grève à la Belgo puis cette année, on va peut-être ben faire ça à la Chemicals. Puis cette année, à l'Alcan. Ça fait qu'ils ont tout mis la ville à terre.

Intervieweur : C'est comme ça que vous le voyez ?

H.L. : Je le vois comme ça. Puis il y en a d'autres qui le voient de la même façon aussi.

Intervieweur : Donc dans le bureau, quand on voyait, quand vous parliez peut-être des grèves. Est-ce que vous en parliez ?

H.L. : Ben nous autres on était contents de ne pas être en grève. (rires) Parce qu'on n'est pas payés quand on est en grève.⁹²

Les autres participantes n'avaient pas d'opinion aussi tranchée au sujet du syndicat. Elles estimaient simplement que ce n'était pas nécessaire. D. G.-H. s'est rappelée après l'entrevue l'existence de ce qu'elle a appelé un syndicat de boutique.⁹³ L.G., qui était la secrétaire du directeur des ressources humaines de la compagnie à Shawinigan, n'était pas syndiquée en raison de son poste. Mais ses fonctions l'ont amenée à assister à des négociations syndicales à Trois-Rivières. Selon elle, les négociations restaient très amicales :

Nous autres, ce n'était pas un syndicat, ils appelaient ça une union. Ça négociait quand même. J'ai assisté aux négociations pour mon patron qui s'occupait de ça là. Il n'y avait pas de question de grève. [...] Le soir, on était à l'hôtel à Trois-Rivières, ça négociait des jours de temps et le soir ça jouait au poker.⁹⁴

M.C. ne se rappelle pas non plus avoir été syndiquée avant l'arrivée d'Hydro-Québec. Selon elle, seuls les hommes étaient membres du syndicat.⁹⁵ Pourtant, selon les archives de la compagnie, une femme a été directrice du syndicat des employés de bureau à Trois-Rivières.

M.P. a côtoyé de nombreux syndicats avant son entrée à la Shawinigan Water and Power. Elle a retranscrit de nombreuses assemblées syndicales comme sténographe. Son mari, qui travaillait à la Dupont, a aussi été touché par un important conflit.

⁹² Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

⁹³ Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

⁹⁴ Verbatim entrevue L.G., réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.

⁹⁵ Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.

Moi j'étais là dans le cœur de...dans le cœur des votes de grève là. Pis ça brassait. Mais faut dire que si on se met avant que je sois à Shawinigan, ça a été le fer de lance ici là tsé là, Shawinigan a été le fer de lance pour le syndicalisme. Le syndicalisme comme tu le connais aujourd'hui, le syndicalisme dans les besoins qu'ils avaient dans ces années-là, c'est deux choses ben différentes là tsé là. Les travailleurs avaient pas de droits tsé. Ils pouvaient engager quelqu'un, le congédier le lendemain. Ils pouvaient faire n'importe quoi. En fait ils pouvaient faire des pressions et j'entendais des choses, pas à la Shawinigan, j'ai entendu parler dans une autre usine que des gens qui donnaient un 40 onces à leur boss à chaque paye. On entendait toutes sortes d'affaires comme ça. Ce qui fait qu'à un moment donné les travailleurs se sont réunis avec raison et se sont syndiqués. Moi quand à moi ça a été...Mais ça a brassé, il y a eu de la résistance, des chars ont été renversés euh...Jean-Robert Ouellette, Michel Chartrand, c'est toute du monde qui sont venus. [...] Il y avait beaucoup d'usines dans ce temps-là. Et ça a toute été fait dans ces années-là. Je peux pas te dire les années. Mais on s'est bâtis en 1955...L'année de la grève de La Dupont. Parce que moi je travaillais durant ce temps-là puis mon mari était en vacances. Puis on coulait...on coulait le ciment le lendemain. Les rues étaient en sable icitte. Et là La Dupont tombe en grève. Sais-tu ce que j'avais fait? J'ai dit à mon mari : « Tu rentres parce qu'on est pas capables de bâtir. ». « Je rentrerai pas parce que je veux être solidaire des gars. » « Je vais aller les rencontrer les gars moi. » Il y avait un petit banc pour mettre le sable sur la glace en avant de La Dupont. Je m'étais mis debout là-dessus. Je m'en souviens, j'avais 23 ans. Pis j'avais dit : « Le vote de grève a été pris le temps que mon mari était en vacances. Il n'était pas là. On se bâtit. » Puis patati-patata. « Si vous voulez qu'il soit solidaire. » Moi mari aimait pas ça quand je faisais ça pis c'est correct. J'ai dit : « Si vous voulez être solidaires, il va rester mais sinon là... » C'est pas mêlant, je pense que je me serais divorcée si j'avais pas...Si on manquait notre coup pour se bâtir là c'est...non, c'était primordial. J'avais dit : « On va être solidaires, on va tout donner... Le lendemain, ils sont venus. La machine à ciment c'est pesant hein. Ils l'ont emmené à bras pis ils ont coulé le ciment.

Intervieweur : Donc il y avait beaucoup d'entraide. Et c'était à votre instigation. [...]Votre mari vous appuyait quand même là-dedans.

M.P. : Oui, ben oui. Il n'avait pas aimé peut-être que je monte sur le petit banc pis que je me lève mais il était bien content de les voir.⁹⁶

Malgré sa connaissance des syndicats, M.P. ne se rappelle pas non plus avoir été membre d'un syndicat à la Shawinigan Water and Power.

Les activités syndicales ne semblent donc pas avoir fait partie de la vie des employées de bureau de la SWP à Shawinigan, du moins de celles rencontrées pour cette étude. De toute

⁹⁶ Verbatim entrevue M.P., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 25 mars 2008 à 13h30.

évidence, elles étaient très peu informées à ce sujet et ne comprenaient pas l'utilité d'un syndicat. Certaines comme H.L. y étaient même farouchement opposées. Doit-on y voir la conséquence de la stratégie de *corporate welfare capitalism* de la compagnie ? Le commentaire de T.A. constitue peut-être la réponse à cette question : « On n'avait pas de syndicat dans ce temps-là. Non, on était bien traités, on était bien traités avec eux. »⁹⁷ Notre hypothèse est donc fort plausible, d'autant plus que les syndicats de la SWP, à l'exception de ceux de la Shawinigan Chemicals, ne semblaient pas très militants. Les employées rencontrées occupaient presque toutes des postes de secrétaire pour des cadres. Bon nombre d'entre elles avaient donc des postes qui ne pouvaient être syndiqués. Cela explique peut-être leur ignorance au sujet du syndicat. Selon Joy Parr⁹⁸ et Gillian Creese⁹⁹, les femmes étaient également souvent écartées du mouvement syndical et le rôle a été édulcoré dans l'histoire officielle. Les employées de la Shawinigan Water and Power ne semblent pas faire exception. Ces hypothèses expliquent sans doute leur ignorance face au mouvement syndical, qui de plus semblait moins militant au sein de la Shawinigan Water and Power.

3.3 Anglophones et francophones, un mariage heureux

On ne peut dresser un portrait de la SWP à Shawinigan sans évoquer les relations entre anglophones et francophones. Nous avons vu dans le chapitre précédent que ces relations semblaient dans l'ensemble harmonieuses selon les personnes interviewées et que la présence de la culture anglophone avait fortement influencé la ville et ses habitants. Il existait malgré tout une forte ségrégation entre les deux groupes. La situation demeure très similaire dans les bureaux de la SWP où la langue anglaise est toutefois omniprésente.

⁹⁷ Verbatim entrevue T.A., réalisée à Grand-Mère, le mercredi 12 mars 2008 à 9h30.

⁹⁸ Joy Parr, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, 314 p.

⁹⁹ Gillian Creese, *Contracting Masculinity: Gender, Class, and Race in a White-Collar Union, 1944-1994*, Don Mills, Oxford University Press, 1999, 278 p.

Selon les archives de la compagnie, les employés de la SWP étaient à 80 pour cent des Canadiens français en 1962.¹⁰⁰ Ces statistiques comprennent toutefois la compagnie en entier et pas seulement la ville de Shawinigan. On peut malgré tout supposer que la proportion différait peu à Shawinigan même si ces chiffres comprennent également Montréal, qui comptait une proportion d'anglophones plus élevée.

La proportion d'anglophones augmente toutefois dramatiquement dans les échelons supérieurs de la hiérarchie. Selon le même document, seulement trente-cinq pour cent des directeurs de service et des officiers supérieurs étaient Canadiens français.¹⁰¹

Les Canadiens français ne sont donc pas totalement exclus des postes de direction mais ils demeurent très minoritaires. En dépit de l'harmonie de façade, on sent parfois poindre une certaine amertume. On peut noter quelques contradictions dans les témoignages. Selon les participantes à cette recherche, la situation à Shawinigan ressemblait beaucoup à celle de l'ensemble de la compagnie. H.L. a sans doute été la plus volubile à ce sujet :

On se faisait passer par-dessus la tête par une anglophone qui ne parlait même pas...elle parlait français mais elle ne l'écrivait pas. C'est nous autres qui traduisaient.

Intervieweur : Et elle, elle a eu un poste plus élevé ?

H.L. : Oui, oui. Et elle venait d'entrer. Il en avait rien qu'une fac ils l'ont pris. Une anglophone. Nous autres c'était...il y avait moi puis Rachel qui auraient dû...Moi la première qui était en ligne, puis Rachel la deuxième en ligne. Et on n'en a pas eu...

Intervieweur : Ça vous a fâchée ça ?

H.L. : Bien on n'a pas aimé ça mais on ne se rendait pas compte à quel point...On était habituées à la discrimination linguistique.

Intervieweur : Ah oui ? Il y en avait beaucoup ?

H.L. : Oui, il y en avait oui.

¹⁰⁰ *Statistiques sur la proportion des Canadiens-français dans la compagnie*, document interne, Montréal, Shawinigan Water and Power, 11 juin 1962. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4140.

¹⁰¹ *Ibidem.*

Intervieweur : Comment ça se passait ?

H.L. : Bien ça se passait que...D'abord il fallait travailler dans les deux langues. Ça, la langue de travail c'était l'anglais. Puis, chose étrange, tout le temps que ça été la langue de travail anglais, que c'était la Shawinigan Water, les patrons qui étaient francophones, il fallait que je corrige leur anglais et que j'arrange ça. Quand Hydro-Québec est arrivé, c'est le français qui est devenue la langue de travail, bien là les patrons sont devenus anglophones. Fac là, il fallait que je prenne en anglais la sténographie puis que je traduise.

Intervieweur : Donc vos patrons immédiats à la Shawinigan, c'étaient des francophones, pas des anglophones...

H.L. : Euh...C'était euh. Ça a été des francophones...J'ai eu les deux. J'ai eu les deux.

Intervieweur : Comment ça se passait avec ces patrons-là ?

H.L. : Très bien. Excepté le bonhomme Courteau, je l'ai toujours appelé de même. D'abord quand il m'a engagée il m'a donné le plus bas salaire que c'était possible de donner. Après ça il a euh...il n'a jamais été correct. Il était, ah non je ne l'aimais pas lui. Il m'a fait du tort.¹⁰²

Pour M.C., les relations entre anglophones et francophones étaient très harmonieuses :

J'ai travaillé 20 ans pour un anglophone.

Intervieweur : Donc au début quand c'était la Shawinigan, vous travailliez pour un anglophone?

M.C. : Oui.

Intervieweur : Et comment ça se passait avec ce patron-là en particulier? Les relations étaient bonnes?

M.C. : Oh oui! Je ne serais pas restée là. 20 ans!

Intervieweur : 20 ans c'est assez long en effet.

M.C. : Il arrive qu'on se connaît tellement. C'est comme un mariage blanc. (rires) On connaît tellement l'autre qu'on n'a pas besoin d'expliquer des choses, on sait ce que l'autre veut. Et mon patron me le rendait bien aussi. On parlait en anglais parce qu'il ne parlait pas français. Il a essayé, il a pris des cours, ça n'a jamais fonctionné. Il parlait

¹⁰² Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

français comme une vache espagnole. (rires) Et pour l'écrire, ben ça, oublions ça. Ce qui rentrait en français, il fallait le traduire en anglais.

Intervieweur : Et donc même avec ce patron-là, la barrière de la langue, bon vous parliez anglais mais ça ne créait pas de tensions ça parfois, les anglophones, les francophones?

M.C. : Pas du tout!

Intervieweur : Pas avec ce patron-là.

M.C. : Pas dans notre service parce qu'il était bien aimé de ses employés. Il était très juste. Quand un employé faisait une bévue, il prenait sa défense mais il lui faisait comprendre : « La prochaine fois, je ne te défendrai pas. »¹⁰³

Selon D. G.-H. aussi les relations entre anglophones et francophones, patrons et employés étaient harmonieuses :

C'était très bien. C'était nous qui parlions anglais par exemple là tout le temps. Eux parlaient anglais, malgré que, ils parlaient quand même, ils comprenaient très bien le français, pour la plupart mais euh la langue de travail était l'anglais. Donc, quand tu acceptes d'aller travailler là au départ, tu le sais. Ça fait que j'étais bien d'accord et puis c'était ben correct. Puis quand on...moi quand je suis arrivée, quand je suis arrivée là, à 19-20 ans mettons, j'avais déjà dit, parce que j'avais travaillé en français pas mal avant là, dans les autres années là, au bureau d'assurance et tout ça, là c'était surtout du travail en français. Ça fait que quand je suis arrivée là, j'avais dit à mon patron, j'ai dit moi j'aimerais ça que vous me corrigiez quand je fais des erreurs, je veux apprendre. Ça fait que c'était bien parfait. Ça fait qu'on s'était entendus comme ça. Et puis c'est comme, de cette manière là ben euh...si je ne savais pas le mot anglais, je le disais en français puis lui me le montrait. Et puis c'était comme ça, dans le bureau, ensemble nous les filles, on parlait français. Mais avec le patron, dans son bureau, ou le travail, le rapport de quoi que ce soit, c'était toujours en anglais. Puis il n'y avait pas aucun conflit, il n'y a jamais personne à ce que je sache qui s'est plaint de ça.¹⁰⁴

L.G. estime également qu'il n'y avait pas de conflit entre les deux groupes mais elle nuance son propos :

C'étaient les anglophones qui avaient le haut du pavé pareil là. C'étaient eux autres qui menaient. [...] On les aimait. On les aimait nos boss. (rires) Pis on aimait travailler en anglais puis euh...Il y a un petit peu d'insouciance dans tout ça. Si je faisais une

¹⁰³ Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.

¹⁰⁴ Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

comparaison peut-être mettons la femme battue là, elle pense qu'elle le mérite. Nous autres on était des valets. Mais c'était correct. C'était correct.¹⁰⁵

Ces derniers témoignages illustrent bien à la fois la relation entre les anglophones et les francophones et celles entre les employées et leurs patrons. Il faut dire que les deux allaient souvent de pair. Les participantes soutiennent dans l'ensemble qu'elles s'entendaient bien avec leurs patrons et que l'omniprésence de l'anglais ne constituait pas un problème. Selon elles, il n'existait tout simplement pas de conflits entre anglophones et francophones. Pourtant, on peut sentir poindre dans certains témoignages, particulièrement ceux de H.L. et L.G., un ressentiment envers les anglophones, qui faisaient preuve d'un certain favoritisme et appliquaient une hiérarchie entre anglophones et francophones. Il semble toutefois que l'harmonie de façade ne fut pas remise en question par les employés. H.L. et L.G. ont souligné que les choses se passaient ainsi à l'époque et qu'il ne servait à rien de se rebeller. Les employés s'étaient donc soumis au modèle imposé par l'employeur et par la société. C'est pourquoi il était peut-être plus facile de voir le bon côté des choses et de favoriser un climat social harmonieux.

Par ailleurs, il est intéressant de noter l'absence d'immigrants et de minorités autres qu'anglophones au sein de la compagnie. Il n'est fait nulle part mention de leur existence même, à l'exception de quelques immigrants européens, assez bien acceptés. L.G. s'est rappelée de la venue de stagiaires indiens à Shawinigan.

On était tellement habitués de le voir...il venait de l'Inde. Et à un moment donné, il me demande pour sortir un samedi soir. Why not? On sortait. Il était avec des amis. On se ramasse à la réunion de Shawinigan ça fait que j'étais avec lui! C'est correct! (rires) Toujours qu'il y a une fille qui était dans le quartier, elle m'a dit « Je te comprends. On n'aime pas ça. ». Je me suis réveillée tout à coup pis j'ai dit non. Alors il n'y avait pas d'animosité pantoute.

Intervieweur : Bien, vous vous n'en aviez pas mais la jeune fille...

L.G. : Elle ne travaillait pas avec nous autres elle là! Elle était...elle était...Je la connaissais à peine. À vrai dire, elle me prenait en pitié quasiment. (rires)

¹⁰⁵ Verbatim entrevue L.G., réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.

Intervieweur : Ok. Mais dans la compagnie, vous ne faisiez pas de différence entre lui puis un autre?

L.G. : Oh! Il y en avait un par exemple là. C'était un Hindou celui-là et il faisait dur en mautadit. Il faisait de l'œil à M.. (rires) C'était un épouvantail!»¹⁰⁶

H.L. se rappelle également la venue d'une secrétaire amérindienne. Elle a finalement été renvoyée pour incompétence malgré les efforts de la direction pour l'intégrer.¹⁰⁷ On peut donc en conclure que le milieu de travail était très homogène et que les plus grandes distinctions demeuraient la langue maternelle, la classe sociale et le genre.

Les journaux d'entreprise ne font pas état des relations entre anglophones et francophones. Ces publications étaient bilingues, bien que les articles en français ne correspondaient pas aux articles en anglais, et s'adressaient à la fois aux cadres et aux employés. Comme les documents avaient pour objectif d'assurer la cohésion entre les employés et les patrons, il ne s'agissait pas d'une publication où on pouvait évoquer des tensions ou des désaccords. Ce qui explique sans doute le silence à ce sujet. Notons toutefois la place grandissante du français au sein des journaux d'entreprise au début des années 1960. Le journal qui demeure bilingue propose une chronique sur la langue française, alors même que l'élite politique québécoise dénonce l'omniprésence de l'anglais. Il est également important de souligner l'accent mis sur les efforts faits par les anglophones pour parler français ou pour utiliser la langue française. On mentionne même leurs efforts dans les journaux d'entreprise : « Terry Gamble, un autre savant de demain, qui, malgré son nom, parle toujours le français au travail. »¹⁰⁸ Les francophones devaient utiliser l'anglais au travail mais leurs efforts n'étaient pourtant pas salués, ce qui suggère que les deux groupes étaient traités différemment. La hiérarchie était bien établie.

¹⁰⁶ Verbatim entrevue L.G, réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.

¹⁰⁷ Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

¹⁰⁸ Amédée Pothier, « Stainless Steel and Alloys » *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, septembre 1945, p.27. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

Selon Kate Boyer, les anglophones et les francophones vivaient des vies plutôt séparées¹⁰⁹. Dans son étude des employées de bureau de Montréal au début du siècle, elle note que les contacts entre employés de langue et de religion différentes étaient quasi-inexistants. Elle remarque aussi que la gestion de ces rapports, auxquels s'ajoute une différence de classe, demeurait délicate. Elle affirme par ailleurs que les relations amoureuses entre anglophones et francophones étaient sanctionnées par la société. Même si selon René Hardy et Normand Séguin, les contacts entre francophones et anglophones restaient limités¹¹⁰, il semblerait que les mariages entre les deux groupes linguistiques n'aient pas été mal vus. On recense plusieurs articles et témoignages en ce sens. H.L. a elle-même fréquenté plusieurs jeunes hommes anglophones¹¹¹. Malgré tout la gestion de ces rapports demeuraient délicate, ce qui explique sans doute le silence de la compagnie à ce sujet.

3.4 Conclusion

Dans l'ensemble donc, la Shawinigan Water and Power différait très peu des autres grandes entreprises québécoises de l'époque. Le paternalisme et le *corporate welfare capitalism* semblaient omniprésents. L'entreprise a également su faire preuve d'audace et d'innovation au début de son existence. Ces qualités se reflètent également dans son rapport avec les employés. Les stratégies paternalistes utilisées, bien que peu originales, ont été menées fort efficacement. Nous avons pu constater en effet la loyauté des employés à l'entreprise et la quasi-absence de militantisme syndical. Dans une ville en pleine tourmente durant les années 1950, seulement une filiale du groupe Shawinigan a été touchée par la grève.

Une stratégie paternaliste englobe souvent un contrôle plus serré de la vie privée des employés. Même si on se plaisait à rapporter leurs succès et leurs activités en dehors du travail, il semblerait toutefois que la compagnie n'ait pas exercé de contrôle des valeurs

¹⁰⁹ Kate Boyer, « « Neither forget nor remember your sex » : sexual politics in the early twentieth-century Canadian office », *Journal of Historical Geography*, vol. 29, no. 2, 2003, p.224.

¹¹⁰ René Hardy et Normand Séguin, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004, p.846.

¹¹¹ Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

morales. Nous avons vu au chapitre précédent que les jeunes filles étaient relativement libres de leurs faits et gestes pour l'époque. Peut-être que la compagnie a souhaité laisser la société gérer le contrôle moral de ses employés. Il est également possible que la sensible question religieuse ait joué un rôle. Les patrons étant majoritairement anglophones et principalement protestants, il aurait peut-être été malvenu qu'ils se préoccupent de la moralité des employés catholiques. Il s'agit d'une piste intéressante à explorer.

Maintenant que les portraits de la ville de Shawinigan et de la Shawinigan Water and Power sont bien établis, nous nous pencherons dans le prochain chapitre sur les employées de bureau elles-mêmes. Nous chercherons à déterminer quels emplois elles pouvaient occuper et de quelle façon la culture d'entreprise a influencé leur vie professionnelle.

CHAPITRE IV

LA SECRÉTAIRE DU PATRON, UN MODÈLE DE RÉUSSITE : LES FEMMES À LA SHAWINIGAN WATER AND POWER

Shawinigan Water and Power demeure avant tout une compagnie oeuvrant dans l'industrie lourde. Les bureaux ont sans doute été l'un des seuls secteurs à employer des femmes. Même si la compagnie a été fondée à Shawinigan, le siège social était à Montréal. L'administration à Shawinigan employait probablement une centaine de personnes en incluant les filiales de la compagnie. Les postes de cadres, d'ingénieurs et de comptables demeuraient généralement réservés aux hommes. On peut estimer qu'entre 1945 et 1963, une trentaine de femmes ont travaillé dans les bureaux de la Shawinigan Water and Power et de ses filiales à Shawinigan. Malgré leur petit nombre, leur vécu illustre celui des autres travailleuses de Shawinigan et dans une certaine mesure celui des femmes dans d'autres petites villes industrielles du Québec entre 1945 et 1963. Dans ce chapitre, nous dresserons un portrait des postes que les Shawiniganaises occupaient, de la culture de travail et de leurs possibilités de carrière à la Shawinigan Water and Power.

Pour la rédaction de ce chapitre, les entrevues réalisées avec les participantes ont été particulièrement utiles. Ces participantes décrivent les tâches qui leur étaient assignées de même que les postes qu'elles pouvaient occuper. Elles sont également les mieux placées pour décrire la culture de travail au sein de la Shawinigan Water and Power. Les archives d'Hydro-Québec ont également été consultées. Il est toutefois important de noter que le rôle occupé par les femmes au sein de l'entreprise semble avoir été occulté dans les documents contenus dans les archives. On y retrouve peu de mention des postes spécifiques occupés par les femmes ou des tâches qui leur étaient attribuées. Ces occupations étant assez similaires à

celles des autres compagnies de l'époque, peut-être n'y avait-il pas besoin de les décrire. Mentionnons par ailleurs que les postes occupés par les hommes ne sont pas non plus très détaillés. On ne retrouve que certains titres d'emplois. Plusieurs documents, comme les dossiers d'employés, demeurent inaccessibles. Des détails au sujet des tâches reliées aux divers emplois se trouvent sans doute dans ces documents qui sont soit toujours classés confidentiels, soit ont été conservés par la compagnie lors de la nationalisation. Par contre, la culture de travail transcende de plusieurs documents dénichés dans les archives d'Hydro-Québec et particulièrement dans les journaux d'entreprise.

4.1 Qualifications requises : qui peut travailler pour la compagnie?

Les employées de bureau de la SWP étaient avant tout des femmes avec une certaine éducation. Elles devaient maîtriser les techniques de base du secrétariat et être bilingues. Souvent appelées à traduire des documents, la qualité de leur français et de leur anglais devait être impeccable. Le parcours professionnel des employées rencontrées est assez similaire, du moins au cours des premières années de leur carrière.

4.1.1 Formation des employées

Les employées de bureau de la Shawinigan Water and Power avaient habituellement un diplôme de cours commercial en poche. On trouve peu de mentions de la formation des employées dans les archives de la compagnie. Les qualifications requises ne sont pas spécifiées. On peut néanmoins supposer qu'elles étaient similaires à celles d'autres entreprises de la même époque. Graham S. Lowe estime que la formation des femmes aux techniques de sténographie et de dactylographie remonte vers 1910.¹ Au Canada et au Québec, la formation de sténo-dactylo devient peu à peu partie de la formation scolaire. Plusieurs écoles de commerce ont aussi été transformées en écoles de secrétariat au cours des années 1950.² La formation était donc très accessible. Mais les emplois de bureau réservés

¹ Graham S. Lowe, *Women in the Administrative Revolution: the Feminization of Clerical Work*, Toronto, University of Toronto Press, 1987, 234 p.

² Collectif Clio, *L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*, Montréal, Éditions Le Jour, 1992, p.422.

aux femmes restaient au bas de l'échelle, avec des salaires moins élevés et des tâches moins importantes selon Kate Boyer.³

Cependant, selon M.P., peu de Shawiniganaises restaient assez longtemps à l'école pour obtenir leur diplôme de douzième année ou leur cours commercial :

Maman qui avait été élevée en partie aux États-Unis, elle a dit que je devrais faire mon cours en anglais. Ça fait que j'ai fait mon cours en anglais les trois dernières années que j'ai faites en deux sur la rue Hemlock avec les Ursulines. Il y avait le Mount St-Angeles High School puis c'est là que j'ai gradué [...] en douzième année. [...] Pour te montrer comment il y avait peu de personnes qui se rendaient là, l'année précédente, il y en avait eu quatre qui avaient sorti puis nous on était neuf à Shawinigan qui sont sorties cette année-là.⁴

Elle croit que sa formation et son bilinguisme lui ont permis de dénicher un emploi à la Shawinigan Water and Power. Un constat que soulèvent aussi Magda Fahrni et Yves Frenette dans leur étude du parcours d'une jeune migrante Franco-Américaine.⁵ La jeune Alma Drouin a occupé plusieurs emplois, à la recherche de meilleures conditions de travail et d'ascension sociale. Ce constat pourrait sans doute être appliqué aussi à certaines employées de bureau de la Shawinigan Water and Power, puisque plusieurs d'entre elles étaient issues de la classe ouvrière. Un emploi de col-blanc leur permettait de côtoyer les cadres et les dirigeants de la compagnie. Il est intéressant de souligner qu'au moins deux des participantes ont mentionné avoir des sœurs qui travaillaient dans des usines de chaussures ou de vêtements.⁶ M.P. a même souligné que sa sœur qui travaillait à l'usine la taquinait en disant que son salaire servait à payer sa scolarité.⁷ L'école était donc vue comme un privilège dans certaines familles et cette éducation permettait d'avoir accès à un meilleur emploi et à une certaine promotion sociale.

³ Kate Boyer, « « Neither forget nor remember your sex » : sexual politics in the early twentieth-century Canadian office », *Journal of Historical Geography*, vol. 29, no. 2, 2003, p.216.

⁴ Verbatim entrevue M.P., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 25 mars 2008 à 13h30.

⁵ Magda Fahrni et Yves Frenette, « « Don't I long for Montreal » : l'identité hybride d'une jeune migrante franco-américaine pendant la Première Guerre mondiale », *Histoire sociale/Social history*, vol. XLI, no. 81, mai 2008, p. 86.

⁶ Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

⁷ Verbatim entrevue M.P., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 25 mars 2008 à 13h30.

Selon Michèle Dagenais, les femmes commençaient à travailler plus tard que les hommes, car elles recevaient souvent une formation à l'école plutôt que sur le marché du travail. Elles avaient aussi souvent davantage d'expérience professionnelle auprès d'autres employeurs.⁸ Il s'agit d'un profil que l'on retrouve chez les employées de bureau de la Shawinigan Water and Power.

La plupart des employées rencontrées avaient travaillé ailleurs avant d'être embauchées à la SWP. Et elles ont toutes suivi un cours commercial, parfois même dans la même classe. C'est notamment le cas de L.G. et de M.C. : « les trois dernières années, ça a été le cours commercial. C'est là que j'ai rencontré M. Depuis ce temps-là qu'on est amies. (rires) Aille! Ça fait...(silence) plus que cinquante ans là. (rires) »⁹ Certaines employées ont également occupé un ou deux emplois avant d'être engagées à la SWP. L.G. travaillait dans une banque, avant de devenir secrétaire pour l'hôtel de la compagnie. De là, elle a pu obtenir un emploi dans les bureaux de la Shawinigan Water and Power¹⁰. H.L. a travaillé quelques mois chez un avocat.¹¹ D. G.-H. a d'abord été employée dans une autre usine et dans une compagnie d'assurance avant d'entrer au service d'une filiale de la Shawinigan Water and Power. De là, elle a été transférée aux bureaux de la compagnie-mère.¹² T.A. pour sa part travaillait dans les bureaux de la Belgo, une usine de pâtes et papier.¹³ M.P. a d'abord travaillé dans une banque avant d'avoir ses deux premiers enfants. Elle est ensuite retournée sur le marché du travail et c'est à ce moment qu'elle a décroché un poste à la Shawinigan Water and Power.¹⁴

Il est aussi intéressant de noter que si elles ont toutes fait leur cours commercial, certaines sont restées à l'école plus longtemps que d'autres. H.L. a suivi un cours d'un an¹⁵, alors que

⁸ Michèle Dagenais, *Division sexuelle du travail en milieu bancaire : Montréal, 1900-1930*, Montréal, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 1987, p.93.

⁹ Verbatim entrevue L.G., réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

¹² Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

¹³ Verbatim entrevue T.A., réalisée à Grand-Mère, le mercredi 12 mars 2008 à 9h30.

¹⁴ Verbatim entrevue M.P., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 25 mars 2008 à 13h30.

¹⁵ Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

le programme choisi par L.G. et M.C. durait trois ans¹⁶. Elles occupaient toutes pourtant le même type d'emploi. Il faut toutefois souligner que H.L. est un peu plus âgée que la plupart des autres personnes rencontrées. Le programme a peut-être été changé après qu'elle l'a complété. Ou encore, il existait une version accélérée. La formation ciblait aussi l'apprentissage de l'anglais, puisque tous les cours étaient offerts dans cette langue. Les diplômées étaient donc prêtes à travailler dans la langue de l'entreprise dès leur sortie de l'école.

Dans les archives de la compagnie, on retrouve seulement deux documents qui font référence à une description de tâches et à la formation requise. Il s'agit de formulaires d'évaluation de postes, le premier emploi est un assistant au programme d'assurance¹⁷ et le second un opérateur de flexowriter¹⁸. Il n'est pas spécifié si ces postes sont occupés par des femmes ou des hommes et au moins un de ces emplois était situé à Montréal.

Le premier document est plus détaillé et explique les tâches et les compétences requises pour gérer les diverses assurances auxquelles la compagnie doit souscrire, comme par exemple l'assurance contre les incendies ou les dommages à la propriété. Les tâches de l'employé consistent à maintenir à jour les registres, à s'occuper de la correspondance avec les diverses compagnies d'assurance et à suivre la progression des réclamations. On demande à ce que l'employé connaisse bien l'entreprise et les procédures des compagnies d'assurance. Le document précise également que le poste est habituellement accordé à quelqu'un qui ne travaille pas pour la compagnie et qui a de l'expérience dans le domaine de l'assurance. On demande quatre ou cinq ans d'expérience. Les possibilités de promotion demeurent indéterminées.¹⁹

¹⁶ Verbatim entrevue L.G., réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.
Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.

¹⁷ *Job description record*, Montréal, Shawinigan Water and Power, 6 octobre 1953, 2 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

¹⁸ *Job description record*, Montréal, Shawinigan Water and Power, 30 janvier 1963, 1 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

¹⁹ *Job description record*, Montréal, Shawinigan Water and Power, 6 octobre 1953, 2 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

Le second document présente les tâches liées à la gestion de machinerie de bureau. L'employé doit notamment s'assurer que l'appareil fonctionne bien et enregistre les cartes de temps. Il doit également commander le matériel de bureau nécessaire et vérifier que les cartes sont bien annotées. Les habiletés demandées restent assez générales, comme la connaissance du département et la rapidité. Ce poste est habituellement comblé à l'interne et ici aussi les possibilités de promotion sont indéterminées.²⁰

Ces documents démontrent que la compagnie avait des exigences assez précises pour les postes qu'elle souhaitait combler, même si la plupart de ces exigences n'ont pas laissé de traces dans les archives. La compagnie semblait même décider quels postes devaient être comblés à l'interne, et étaient peut-être vus comme une promotion, et quels étaient ceux qui requéraient avant tout une expertise qui se trouvait à l'extérieur de la compagnie. Les exigences de la compagnie en termes d'éducation ne sont toutefois pas spécifiées, ce qui laisse supposer que la compagnie privilégiait l'expérience antérieure. Le profil des employées rencontrées semble confirmer cette hypothèse.

4.1.2 Les contacts

Plusieurs des employées interviewées ont obtenu un emploi à la Shawinigan Water and Power grâce à une expérience de travail dans une filiale ou à un contact. La compagnie semblait être à l'affut de recrues prometteuses et les références d'employeurs ou de membres de la famille constituaient parfois la clé pour décrocher un poste.

Dans certains cas, le recrutement a été fait assez spontanément. H.L. par exemple se promenait dans la rue avec sa sœur lorsqu'elle a obtenu un poste à la Shawinigan Water and Power :

Ma sœur travaillait pour eux autres. Bon, on s'en allait sur la rue. On rencontre l'homme qui avait le club de *local agents* et puis il travaillait à côté de l'hôtel Vendôme lui. [...] On rencontre lui, cet homme-là, et puis ma sœur avait travaillé pour lui avant d'être

²⁰ *Job description record*, Montréal, Shawinigan Water and Power, 30 janvier 1963, 1 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

transférée à la centrale numéro deux. Puis là, il était mal pris parce que sa secrétaire était partie en vacances et elle ne revenait pas avant deux ou trois semaines. Après ça, l'autre fille qui aurait pu remplacer la secrétaire, elle se mariait. Fac là, il était tout nu dans la rue lui. Fac euh...Il dit ça à ma sœur qui avait travaillé pour lui, donc il la connaissait ben. Ma sœur aînée c'était l'amie intime de sa fille. Il lui dit ça comment est-ce qu'il était mal pris pis qu'il manquait...Pis elle a dit : « Elle, elle ne ferait pas l'affaire. Elle est bilingue. » Il a dit : « Ok qu'elle vienne. » Puis c'est comme ça que j'ai commencé à travailler pour eux...Puis y'avait ma sœur, moi, puis mon beau-frère [dans la compagnie].²¹

D. G.-H. travaillait pour une filiale de la compagnie lorsqu'une grève s'est déclenchée. Elle avait occupé plusieurs emplois auparavant mais connaissait bien la compagnie :

Mon père travaillait pour Shawinigan Water and Power, tout le temps de sa vie. Il était arpenteur, il travaillait surtout dans le bois, à aller faire des relevés. [...] Je crois qu'il a commencé à travailler pour la Shawinigan Water and Power, il avait 18 ans ou à peu près, dans les années 1920, puis il est décédé en 1972, au mois d'octobre, et il était pour prendre sa retraite au mois de novembre. [...] J'ai été au Canadian Resins pendant trois mois à peu près. Il y a eu une grève. Au moment de la grève, on m'a prêtée à Shawinigan Water and Power, parce que là, je n'avais plus d'emploi, je suis allée travailler pour Shawinigan...²²

T.A. avait pour sa part entendu parler d'une possibilité d'emploi par une amie et souhaitait travailler dans un lieu qu'elle décrit comme plus intéressant pour les femmes :

Il y a avait eu une ouverture à la Shawinigan dans ce temps-là et quelqu'un...J'avais été référée par quelqu'un. C'est quelqu'un qui m'avait envoyée là. C'est une amie ou quelqu'un qui m'avait dit, va dont faire application à la Shawinigan, ils ont besoin de quelqu'un, quelque chose comme ça là.²³

L.G. a aussi travaillé pour une filiale avant d'obtenir un poste pour la compagnie. « J'ai travaillé comme secrétaire au Cascades Inn. Il n'est plus là maintenant. Ça appartenait à la Shawinigan Water and Power, c'est comme ça que j'[ai eu un poste]. »²⁴

De toute les employées rencontrées, M.C. est la seule qui n'avait aucune expérience de travail, ni semble-t-il aucun contact au sein de la compagnie. Elle a été engagée avant même

²¹ Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

²² Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

²³ Verbatim entrevue T.A., réalisée à Grand-Mère, le mercredi 12 mars 2008 à 9h30.

²⁴ Verbatim entrevue L.G., réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.

d'avoir terminé son cours : « Le gérant du personnel avait besoin de deux sténographes et il est venu dans la classe. »²⁵

L'embauche de M.P. au sein de la compagnie semble aussi être un cas à part. Déjà mère de deux enfants, elle voulait retourner sur le marché du travail pour financer la construction de leur nouvelle maison. Avant son mariage, elle avait travaillé dans une banque, mais la recherche d'emploi a été ardue lors de son retour sur le marché du travail en 1954 :

Tu trouvais facilement un emploi si tu n'étais pas mariée. Si t'étais mariée, ça posait des questions. J'avais fait application où mon mari travaillait à la Dupont mais pour te montrer, ils avaient fait venir mon mari dans le bureau du personnel et ils lui avaient demandé si notre couple allait mal puisque j'avais fait application. Pour eux autres une femme qui travaillait, c'était une femme qui a des problèmes puis qu'elle peut se retrouver à élever ses enfants toute seule tsé. Là mon mari avait dit, même s'ils t'offriraient une job à la Dupont, je veux absolument pas, il était insulté de ça, qu'ils demandaient ça. Et puis là j'ai appliqué à la Shawinigan Water and Power puis j'ai été prise même si j'avais deux enfants. Ce qui est intéressant c'est que le gérant du personnel il m'a dit : « Mais tu as deux enfants, mais s'ils sont malades, qu'est-ce que tu vas faire puis est-ce que tu vas en avoir d'autres? ». Fac il m'a fait promettre de ne pas avoir d'enfants pendant cinq ans. Aujourd'hui, ce serait devant la Commission des droits de la personne hein. Ben je me suis dit à question idiote, réponse idiote, j'ai dit : « C'est ben correct », j'avais besoin de l'argent pour qu'on se bâtis, on a bâti ici en coopérative d'habitation. Puis juste un salaire, on n'aurait pas été capables. Donc j'ai dit oui mais un an et neuf mois après j'accouchais de mon troisième. Il m'a dit : « Quand je pense que tu m'avais promis que t'aurais pas d'enfants. ». Je lui ait dit : « C'était à vous de ne pas me poser des questions de même. [...] ». Dans l'entrevue pour m'engager, tu sais ce qu'il m'avait dit, ton expérience de travail, j'avais pris en note les assemblées syndicales pis ça brassait au niveau syndical à Shawinigan, j'étais pas impliquée dans le mouvement mais on m'avait demandé, j'étais rapide en sténo, de prendre en sténo les assemblées puis les votes de grève puis ces affaires-là tsé. Ça fait qu'il m'avait dit : « Oh so you're a union girl. » J'y avais dit : « Si c'est quelque chose qui est contre moi, j'aime autant pas travailler ici. » Puis il m'avait dit « You have guts! » Puis il m'avait dit : « Je t'engage. » (rires) Ça s'est fait de même, tu sais ça s'est fait de même. Mais en même temps il était très réticent parce qu'il n'y en avait pas de mariée dans [la compagnie]. Il y en a qui ont été mariées par la suite mais il n'y avait pas personne qui était là quand je suis arrivée et qui était mariée.²⁶

Le gérant du personnel semble donc avoir choisi de l'engager pour ses compétences et sa personnalité, même si sa vie familiale pouvait sembler être un obstacle à l'époque. Est-ce

²⁵ Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.

²⁶ Verbatim entrevue M.P., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 25 mars 2008 à 13h30.

que ça signifiait que la compagnie était plus ouverte que les autres au travail des femmes? Ou était-ce seulement ce supérieur en particulier? Il est important de noter que même si elle a été engagée, M.P. a dû promettre que sa vie familiale n'empiéterait pas sur son travail. Si les femmes mariées n'étaient pas légion à travailler pour la compagnie à Shawinigan, on trouve mention de femmes mariées employées par la Shawinigan Water and Power dès 1945, et probablement avant. Plusieurs d'entre elles étaient anglophones et protestantes, et par conséquent moins soumises aux dictats de l'Église catholique, ce qui a peut-être eu une influence sur leur cheminement professionnel.²⁷ Les mères au travail étaient toutefois beaucoup plus rares au début de la période étudiée et on n'en trouve aucune mention dans les archives de la compagnie. Un constat que font aussi Francine Barry²⁸ et le Collectif Clio²⁹ pour l'ensemble du Québec.

Les liens familiaux au sein de la compagnie sont aussi mis en évidence dans les journaux d'entreprise. On remarque de nombreuses références aux liens qui existent entre les employés. La formule utilisée est souvent la même mais illustre bien l'idée que la Shawinigan Water and Power était une grande famille. En voici un exemple : « A warm welcome to Mary Lynne Ward, who will replace Daphne Gunton. Mary Lynne is the daughter of H.J.A. (Bert) Ward, and is a third generation employee of the Company. »³⁰ Les journaux d'entreprise servaient aussi à promouvoir l'image familiale de la compagnie à Peterborough en Ontario selon Joan Sangster : « In the Westclox paper, family ties were mentioned as a theme underlying plant relationships, thus creating an image of caring and concern rather than discipline and profitability. »³¹

²⁷ « Nouvelles des employés », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, Janvier 1945, p.22. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

²⁸ Francine Barry, *Le travail de la femme au Québec : l'évolution de 1940-1970*, Montréal, Presses de l'Université du Québec, 1977, p.19.

²⁹ Collectif Clio, *L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*, Montréal, Éditions Le Jour, 1992, p.430.

³⁰ « Nouvelles des employés. », *Bulletin SWP*, Montréal, Shawinigan Water and Power, vol. 8, no. 12, 22 décembre 1959, p.7. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3672.

³¹ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, p.155.

Selon Joan Sangster, l'obtention d'un emploi par un contact forçait souvent la loyauté de l'employé : « When family networks aided a woman's job choice, there were important consequences. Kin connections ensured a certain degree of support for the new employee and helped her training and acculturation to the factory while simultaneously providing a form of supervision and control. »³² Selon Sangster, l'employé qui obtenait un poste par contact, se sentait redevable et se devait de donner bonne impression, à la fois pour conserver son emploi et la bonne réputation de son contact. Ce type d'embauche se faisait donc à l'avantage des deux parties. L'employé pouvait obtenir un emploi et le patron s'assurait d'un plus grand contrôle sur l'employé. Il semblerait donc que la Shawinigan Water and Power ait largement tiré bénéfice de l'embauche par contact puisque les liens familiaux entre les employés étaient très présents mais aussi valorisés par le biais notamment des journaux d'entreprise. Il faut également souligner qu'il s'agit d'une pratique paternaliste typique.

4.1.3 L'entraide au bureau

La vie au bureau se caractérisait aussi par la camaraderie et l'entraide. Les journaux d'entreprise valorisent particulièrement le plaisir au travail et la force des liens entre les employés. Cet accent mis sur l'atmosphère familiale renforce aussi le paternalisme de l'entreprise. Dans les bureaux, le nombre restreint d'employés favorisait particulièrement le développement des liens. Pour les débutantes qui commençaient, l'expérience de leurs collègues s'avérait souvent primordiale, et ce non seulement en ce qui a trait aux tâches à effectuer.

Pour L.G., l'entraide s'est souvent avérée indispensable pour compléter son travail.

J'ai tombée secrétaire du gérant du personnel alors ça ça a été mon boulot, vraiment là. J'ai aimé ça par exemple faire ça. Mais je travaillais, je travaillais, j'y allais le soir! La fin de semaine.

Intervieweur : Ah oui? Vous n'étiez pas payée si vous travailliez le soir?

L.G. : Ah pas du tout! Mais je l'aurais pas dit pour cinq cennes hein! J'étais gênée de pas arriver! C'était normal, il aurait fallu être deux au moins, au moins pour faire ça là.

³² *Ibidem*, p.52.

[...] Ben, je me sentais coupable. De pas arriver. C'est pas drôle ça là. (rires) Et des fois je demandais à M. de venir... On travaillait le soir. (rires) Elle travaillait pour moi là. Je me souviens, elle était arrivée un soir, elle avait ses rouleaux sur la tête. Quand je l'ai appelée elle avait ses rouleaux sur la tête. Elle a dit ça fait rien, y a pas personne. C'est pas grave.³³

D. G.-H. et M.C. racontent qu'elles offraient leur aide à leurs collègues lorsqu'elles avaient fini leurs tâches.³⁴ Les employées venaient aussi en aide à leurs collègues aux prises avec des supérieurs ou des confrères de travail déplacés ou trop entreprenants comme le rapporte H.L. :

Il y en avait un entre autres, quand ça venait le temps du jour de l'an, euh, là j'appelais R. puis je lui disais : « Traverse, il va vouloir me souhaiter la bonne année. » Puis les becs de longue durée, j'en voulais pas de ça moi. Ça fait qu'elle traversait et elle venait lui souhaiter la bonne année. Il la trouvait gentille et moi je me sauvais de ça. À Noël et au jour de l'an je la faisais venir. (rires)³⁵

Joan Sangster évoque brièvement l'entraide au bureau dans son ouvrage sur Peterborough. Selon elle, la ségrégation sexuelle en milieu de travail et la désignation des emplois féminins et masculins a contribué à renforcer la création d'une culture de travail féminine : « Because of the sexual segregation of the workplace, women continued to shape a work culture distinctive to their goals and needs. It was characterized by attempts to create humanized space and to establish collective definitions of fair play. »³⁶ La création d'une culture de travail féminine favorisait donc l'entraide et consistait à la fois en une forme d'adaptation et de résistance aux règles imposées par l'entreprise et aux pratiques paternalistes. Les employées tentaient donc par l'entraide et les conseils, d'établir un équilibre, une certaine justice au sein de l'entreprise.

³³ Verbatim entrevue L.G., réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.

³⁴ Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.

³⁵ Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

³⁶ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, p.228.

4.2 Un emploi valorisé

Travailler pour la Shawinigan Water and Power semblait être extrêmement gratifiant selon les employées interviewées. Elles ont toutes beaucoup apprécié leur séjour au sein de l'entreprise et plus de la moitié d'entre elles aimaient beaucoup les tâches qui leur étaient confiées. Il est fort possible qu'elles aient idéalisé leur travail et leur employeur. On note entre autres certaines contradictions et frustrations dans les témoignages. Néanmoins, leur évaluation globale de l'emploi et de l'entreprise reste extrêmement positive, ce qui nous indique qu'elles étaient tout de même satisfaites. Les postes qu'elles pouvaient occuper restaient toutefois limités.

4.2.1 Types d'emplois offerts

Les femmes qui travaillaient pour la Shawinigan Water and Power semblent avoir occupé des tâches assez restreintes et spécifiques, surtout à Shawinigan qui avait un secteur administratif plus restreint qu'au siège social montréalais. Selon les entrevues, deux postes semblaient être disponibles : celui de sténo-dactylo et celui de secrétaire. Le poste de secrétaire pouvait toutefois compter plus ou moins de responsabilités selon le statut hiérarchique de leur supérieur.

Les mentions des emplois disponibles pour les femmes sont pratiquement inexistantes dans les archives d'Hydro-Québec. On retrouve beaucoup de photos de groupes d'employées de bureau et de leurs supérieurs ainsi que des mentions fréquentes des « demoiselles du bureau » ou des « jeunes filles du bureau » comme en témoigne cet extrait du journal d'entreprise : « Le père Noël et ses fées étaient aidés de trois gardes malades pour veiller à la sécurité de nos petits et des demoiselles du Bureau qui prêtèrent également leur concours. »³⁷

Nous devons donc principalement nous appuyer sur les récits des employées de l'époque et sur d'autres études pour déterminer quels postes étaient occupés par des femmes au sein de

³⁷ « Fête de Noël des employés », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, mars 1945, p.14. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

l'entreprise entre 1945 et 1963. H.L. qui a commencé à travailler pour la Shawinigan Water and Power en 1946 dresse un portrait assez acerbe des emplois que les femmes pouvaient occuper dans la compagnie :

Sténo-dactylo pour commencer. Ensuite, je suis devenue secrétaire. Après ça, ah ben non, c'est l'Hydro qui m'ont transférée à Trois-Rivières....Sténo-dactylo, le temps de la *Shawinigan Water*.

Intervieweur : Puis est-ce que, bon vous avez eu accès à des promotions par la suite, mais vous aviez des collègues...

H.L. : Mais il faut que je vous dise que du temps de la Shawinigan, il y avait de la discrimination, une forte discrimination contre les femmes. On ne pouvait pas être commis nous autres. Rien que des garçons qui pouvaient être commis. Puis après secrétaire ben...On pouvait aller jusqu'à secrétaire... C'était le maximum qu'on pouvait faire ça. Il n'y avait pas d'autres jobs qui étaient disponibles.³⁸

Ce constat ressort également des autres entrevues. M.C. a elle aussi commencé en bas de l'échelle :

Ils appelaient ça sténo-dactylo à l'époque. La première année, je ne prenais pas de sténo, j'étais uniquement dactylo. La deuxième année, j'ai commencé à prendre de la sténo. Enlever la sténographie, je pense que j'aurais changé de métier. Ce n'est pas transcrire des mots, c'est de saisir l'idée maîtresse, pour faire un bon rapport.

Intervieweur : Vos collègues féminines, quels types de postes, quels types d'emploi elles occupaient?

M.C. : Pas mal uniforme. Des secrétaires de surintendant...À une époque, il y avait comme une espèce de pool de dactylo. »³⁹

D. G.-H. décrit aussi les tâches de bureau de façon similaire.

Dans le temps, ils appelaient ça un pool office, tu étais dans un bureau où il y avait plusieurs secrétaires, on était toutes une à côté de l'autre, chacune avait son patron. Quand je suis arrivée au tout début moi je faisais les surplus de chacun, j'ai fait ça pendant quelques mois, puis ensuite s'est ouvert un poste de secrétaire de département. On travaillait toujours toutes ensemble mais là j'avais mon propre patron, dans ce temps-là, c'était le patron des transmissions, transmissions à haut-voltage.⁴⁰

³⁸ Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

³⁹ Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.

⁴⁰ Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

Ces récits sont semblables à ce qu'on retrouve dans l'historiographie. Michèle Dagenais dans son portrait des employées du milieu bancaire évoque aussi les postes réservés aux femmes: « le rapport au travail, les politiques d'embauche des employeurs, la durée de la carrière, les postes occupés et les possibilités de promotion vont constituer autant d'éléments de différenciation des employés masculins et féminins. »⁴¹

Graham S. Lowe explique que la féminisation des emplois de bureau a créé un nombre restreint de postes auxquels les femmes peuvent avoir accès. Selon lui, ces emplois sont souvent routiniers et peu valorisés. La mécanisation de ces emplois a été entamée au début du XX^e siècle et s'est poursuivie avec l'ordinateur. « There can be little doubt that numerous clerical jobs lost their skill requirements, task variety, and worker autonomy as office technology progressed from the typewriter to electronic data-processing systems. »⁴²

Le Collectif Clio souligne également l'ouverture limitée du monde du travail dans les années 1950.

Le travail de bureau devient le secteur en pleine expansion: le quart de toutes les femmes au travail s'y retrouvent. Mais au fond, le travail féminin, en se développant, ne modifie rien de fondamental dans l'univers des « cols roses ». Car, si les portes s'ouvrent, c'est pour orienter les femmes vers des avenues spécifiquement féminines.⁴³

La Shawinigan Water and Power ne semblait donc pas offrir un milieu avec des possibilités différentes des autres compagnies de l'époque. Les postes offerts aux femmes, soit sténographe, dactylo et secrétaire, étaient les mêmes partout ailleurs.

⁴¹ Michèle Dagenais, *Division sexuelle du travail en milieu bancaire: Montréal, 1900-1930*, Montréal, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 1987, p.26.

⁴² Graham S. Lowe, « Mechanization, Feminization and Managerial Control in the Early Twentieth-century Canadian Office » dans Craig Heron et Robert H. Storey, *On the job: confronting the labour process in Canada*, Kingston, McGill-Queen's University Press, 1986, p.194.

⁴³ Collectif Clio, *L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*, Montréal, Éditions Le Jour, 1992, p.428.

4.2.2 Gravir les échelons : Une bien courte ascension

Les employées rencontrées mentionnent toutefois l'emploi de secrétaire comme une promotion. H.L. raconte qu'elle a mis du temps à accéder à ce poste.⁴⁴ M.C. et D. G.-H. relatent également leur ascension du poste de dactylo, à celui de sténo-dactylo puis secrétaire.⁴⁵ Le poste de secrétaire constituait donc à la fois une promotion et un aboutissement, puisque c'était le poste le plus élevé auquel elles pouvaient aspirer. Si certaines en ressentaient de la frustration comme H.L. le mentionnait⁴⁶, d'autres, dont L.G. semblaient plutôt s'en accommoder :

Intervieweur : Il y avait de la place pour les femmes pour travailler là?

L.G. : Oui. Mais c'était pas comme aujourd'hui. Il n'y avait pas de chance de promotion, rien là.

Intervieweur : C'était vraiment du travail de secrétaire et ça s'arrêtait là.

L.G. : Oui.

Intervieweur : Vous est-ce que vous auriez aimé avoir une promotion?

L.G. : On ne pensait pas à ça! Ben non! Aille dans ce temps-là on se contentait du sort qu'on réservait aux femmes! Sans frustration aussi là.

Intervieweur : Ok. Parce que vous voyiez vos collègues masculins qui avaient des promotions dans leurs domaines puis vous ce n'était pas possible?

L.G. : Ben nos collègues masculins c'étaient des techniciens et des ingénieurs.⁴⁷

D. G.-H. explique aussi que les possibilités de promotion restaient limitées à la Shawinigan Water and Power :

Bien la seule promotion qu'on pouvait avoir, surtout à Shawinigan Water and Power, c'était d'aller travailler pour le directeur général, qui était un poste un petit peu plus

⁴⁴ Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

⁴⁵ Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.

Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

⁴⁶ Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

⁴⁷ Verbatim entrevue L.G., réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.

prestigieux. Il y a quand même une hiérarchie et tu es la dernière arrivée ça fait que tu en as sept en avant de toi, tu n'y penses même pas parce que tu te dis ça sert à rien là, tu sais. Eux autres, ça fait déjà dix ans qu'elles sont là, toi t'arrives ça fait que tu l'oublies celle-là. Mais ce n'est pas plus grave que ça, tu es bien dans la...Quand...Moi j'ai toujours pour principe, si tu aimes le travail que tu fais là présentement et que tu es bien entourée de collègues de travail avec qui tu t'entends bien. L'atmosphère dans le bureau est agréable. C'est correct puis je me contente de ça. À ce moment-là, dans ces années-là, c'était satisfaisant. Je ne te dis pas qu'aujourd'hui c'est comme ça. Parce que la vie a beaucoup changée. Mais dans ce temps-là, les années 1950, début 1960, c'était correct puis j'ai...Ça été ça dans les années où...on parlait de, fin des années 1960 tout ça, on parlait de libération de la femme puis tout ça. Mais moi c'est drôle, je n'ai jamais senti le besoin de me faire libérer parce que j'ai jamais été pognée.⁴⁸

Le poste de secrétaire peut sembler peu gratifiant mais plusieurs des employées interviewées trouvaient cet emploi stimulant. Joan Sangster souligne que les pratiques paternalistes structuraient les identités féminines et masculines des travailleurs :

« It was not passivity that structured their ambitions, but rather their realization of existing power structures, their daily expérience of « female » work, and their participation in an ideology of sexual différence and female domesticity, wich in turn became an intégral part of their subjective identities as women workers. »⁴⁹

La perception qu'avaient les participantes de leur emploi a donc pu être façonnée en partie par des pratiques paternalistes efficaces. Nous avons vu dans le témoignage de L.G. notamment que les femmes étaient conscientes des limites qu'on leur imposait dans le domaine du travail⁵⁰. Il semble qu'elles aient préféré en retenir davantage les aspects positifs.

Le supérieur avec qui elles travaillaient avait également un impact significatif sur leur quotidien et sur leurs possibilités de promotion. Certains patrons laissaient beaucoup de latitude à leur secrétaire, qui dans les faits occupait donc un poste plus important que le titre qui lui était donné.

M.C. croit qu'elle a mené la carrière idéale, et ce en partie grâce à la relation avec certains de ses supérieurs :

⁴⁸ Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

⁴⁹ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, p.76.

⁵⁰ Verbatim entrevue L.G., réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.

Moi je n'ai pas voulu changer de branche. On m'a offert différents postes avec les années, surtout à Trois-Rivières. Déplacer des réunions, convoquer des réunions, le trouver, aller le chercher à Montréal, via le téléphone. Wow. Il arrive qu'on se connaît tellement. C'est comme un mariage blanc. (rires)⁵¹

M.P. estime aussi que son supérieur lui laissait une grande marge de manœuvre, ce qui lui permettait de réaliser de nombreux projets :

Donc tu prends évidemment toutes les tâches cléricales, tu ouvres le courrier, tu réponds au téléphone, tu peux préparer des projets de réponse de lettre si tu veux, si tu veux pas, il va te les dicter mais si tu veux avoir des augmentations puis moi ce que je voulais, je voulais de l'argent, alors je préparais des projets de réponse pis il trouvait ça intéressant. Je savais par exemple que Monsieur Westman il gardait tout le...l'overtime qui avait été fait dans le field qu'on disait, tu sais partout dans la province. Ça m'avait toujours fascinée ça, puis une fois qu'il a été parti, j'avais tout sorti ça de son tiroir puis j'avais été me former comment on fait des graphiques puis les gars du deuxième m'avaient montré puis quand il était revenu j'y avais fait...il avait sur son bureau les graphiques de l'overtime durant les cinq dernières années. J'avais eu une augmentation pas longtemps après. (rires)⁵²

Impressionné par son enthousiasme, son patron lui avait même suggéré de suivre des cours offerts par la compagnie.

Moi je dirais que...moi je me mêlais de faire un peu, un petit peu plus d'analyse à un moment donné mais ce n'était pas dans mes tâches. Mais euh je trouvais intéressant...Pis ce que je trouvais intéressant de mon patron c'est qu'il me laissait échanger des idées tu sais. Il me disait pas ben là, je te donne telle lettre, tu t'en retournes pis tu fais la lettre là tsé. Je pouvais rester assise puis lui dire qu'est-ce que je pensais, pourquoi, lui poser des questions sur l'électricité. Puis quand j'ai voulu aller plus loin, il m'a dit dans une job, parce qu'il n'y avait pas d'autre job là, mais il a dit : « Si tu veux suivre des cours euh je vais te... » il a dit « La compagnie les paye à 80 pour cent » ou quelque chose comme ça. Puis là j'avais suivi avec International Correspondence School. C'était aux États-Unis. ICS qui était reconnu par la Shawinigan. Puis j'avais suivi l'anglais des affaires, les mathématiques d'affaires euh la littérature anglaise puis j'en avais suivi un autre parce que ça m'aidait.⁵³

Le poste de secrétaire était peut-être traditionnel et constituait sans aucun doute un aboutissement professionnel, un cul-de-sac d'une certaine façon. Mais pour de nombreuses employées rencontrées, c'était un choix de carrière enviable, gratifiant et stimulant. Michèle

⁵¹ Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.

⁵² Verbatim entrevue M.P., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 25 mars 2008 à 13h30.

⁵³ Verbatim entrevue M.P., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 25 mars 2008 à 13h30.

Dagenais en vient d'ailleurs aux mêmes conclusions dans son étude sur le système bancaire. Dans ce milieu, le poste de sténographe semble être un modèle de carrière au féminin : « [...] une carrière, celle de sténographe, permet de pouvoir exercer un métier féminin qui selon toute évidence n'est pas encore déqualifié et demeure, encore à cette époque valorisé. »⁵⁴

4.2.3 Aller ailleurs...Non merci!

Pour Michèle Dagenais, les femmes qui voulaient faire carrière avaient aussi avantage à rester au sein de la même compagnie. « [...] plus une sténographe demeure longtemps en poste au même endroit ou dans le même département, meilleure est la connaissance des dossiers, et plus elle est susceptible d'occuper un poste de responsabilité à ce titre. »⁵⁵

De nombreuses employées de la Shawinigan Water and Power semblent avoir suivi ce conseil. Car si elles ont occupé d'autres emplois avant leur embauche par la compagnie, elles y sont ensuite restées jusqu'à leur retraite ou leur mariage. Plusieurs des employées rencontrées sont retournées périodiquement travailler alors qu'elles avaient de jeunes enfants. Ce qui ressort des entrevues, c'est leur attachement pour leur employeur.

D. G.-H. décrit ainsi son expérience :

Ça a été une expérience de travail très agréable. Moi j'aimais cet employeur là parce que tu n'étais jamais poussé dans le dos. En autant que tu faisais ton travail correctement, proprement puis à temps. Alors on te demandait de faire un travail puis tu sortais le travail qui t'était demandé, c'était ben correct, on n'exigeait pas plus. Tu étais payée pour faire le travail que tu faisais. Puis si toi après que tu avais terminé ton travail, tu n'en avais plus, si tu voulais prendre un livre, puis t'asseoir et lire, bien moi je l'ai déjà fait puis c'était ben correct parce que j'avais déjà, avant de prendre mon livre, demandé à tout un chacun, as-tu du travail que je peux faire, veux-tu que je t'aide, as-tu un rapport que tu veux que je te tapes parce que tu es en retard, ou bien tu fais le tour et puis, ils te disent, non c'est correct, je suis à date et puis là, tu prends ton tricot ou bien tu prends ton livre. Puis le patron disait rien parce qu'il ne t'a pas donné d'ouvrage. Par contre, la semaine suivante, là tu as un surplus, tu as un rush, ça fait que tu vas rester jusqu'à 5

⁵⁴ Michèle Dagenais, « Itinéraires professionnels masculins et féminins en milieu bancaire : Le cas de la Banque d'Hochelaga, 1900-1929 », *Labour/Le Travail*, 1989, vol. 24, p.66.

⁵⁵ *Ibidem*.

heures et demie pour le sortir ton travail. Puis c'est encore ben correct. Ça fait que c'était bien comme atmosphère de travail, c'était agréable, tout le monde s'entendait, tout le monde était de bonne humeur, les patrons étaient compréhensifs. Ben en tout cas, moi j'ai aimé aller travailler là.⁵⁶

L.G., qui est restée à l'emploi d'Hydro-Québec jusqu'à sa retraite, a aussi beaucoup apprécié l'époque de la Shawinigan Water and Power : « D'abord j'ai dit tantôt que ce n'est pas un métier que j'aurais choisi mais ce que je retiens de plus enrichissant là c'est le plaisir qu'on a eu là. Ça là...C'était tous des amis là...On se faisait un signe on se comprenait. C'était la famille. »⁵⁷

H.L. éprouve un sentiment semblable : « On aimait ça notre travail. Puis on était bien attachés à la compagnie. On était bien. On se considérait très bien traités. »⁵⁸ T.A. appréciait pour sa part l'atmosphère de travail : « Moi j'ai bien aimé travailler pour la Shawinigan Water and Power. Je ne sais pas pourquoi mais je...c'était plus euh...fraternel comme on pourrait dire là. »⁵⁹

Les témoignages concordent au sujet de l'atmosphère de travail. On recense peut de contradictions à ce sujet sinon un souvenir ici et là d'un événement désagréable exceptionnel. On peut donc croire que dans l'ensemble l'atmosphère de travail était vraiment agréable.

Dans un document d'information destiné aux employés, la Shawinigan Water and Power évoque le fait que leurs employés construisent leur carrière au sein de l'entreprise : « There are lots of people among us who have been with Shawinigan for a quarter-century or more. They are many joining us each year, new to the Company, who will have long and successful careers ». ⁶⁰

Le journal d'entreprise fait écho à ces propos comme dans cet extrait de 1952 :

⁵⁶ Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

⁵⁷ Verbatim entrevue L.G, réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.

⁵⁸ Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

⁵⁹ Verbatim entrevue T.A., réalisée à Grand-Mère, le mercredi 12 mars 2008 à 9h30.

⁶⁰ *Partners in Progress*, Montréal, Shawinigan Water and Power, 1950, p.57. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

Rien ne saurait mieux démontrer les possibilités que comporte un emploi à la Shawinigan. La plupart des officiers ou chefs de services actuels sont entrés à la compagnie en terminant leurs études et n'ont pas travaillé ailleurs ; d'autres ont fait de brefs séjours ailleurs avant d'apprendre que les portes de la Shawinigan étaient les plus accueillantes. Dans notre compagnie, il est toujours possible d'avancer. [...] À la Shawinigan, l'avenir offre à chacun des possibilités d'avancement.⁶¹

Cette loyauté envers l'employeur est sans doute en partie le résultat d'une stratégie liée au *corporate welfare capitalism* et au paternalisme très présents au sein de l'entreprise. Ces stratégies semblent avoir été efficaces car la loyauté des employés était rentable pour la Shawinigan Water and Power. La compagnie n'avait pas à former constamment de nouveaux employés, s'assurait de conserver leur expertise et les amenait à s'investir dans leur travail, même si le temps supplémentaire n'était pas payé. Plusieurs employées ont évoqué la souplesse de l'employeur, notamment en ce qui a trait aux fêtes religieuses⁶² ou aux tâches à effectuer et au temps supplémentaire⁶³. Il faut mentionner toutefois l'exemple de L.G. qui surchargée, faisait de nombreuses heures supplémentaires non-payées tout en se sentant coupable de ne pas être assez performante.⁶⁴

La compagnie se donnait parfois le beau rôle en utilisant cette image alors qu'en fait elle devait suivre la loi de l'époque et avait avantage à respecter les traditions religieuses. Un fait que Joan Sangster met aussi en lumière : « These discretionary benefits were extremely important, for they reinforced ties of loyalty and obligation between boss and worker, sometimes so successfully that the women began to interpret their legal rights as personal gifts. »⁶⁵

⁶¹ « Avancer c'est possible », *Bulletin SWP*, Montréal, Shawinigan Water and Power, vol. 1, no. 6, 22 décembre 1952, p.2. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3672.

⁶² Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.

⁶³ Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

⁶⁴ Verbatim entrevue L.G, réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.

⁶⁵ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, p.148.

Emmanuelle-Minnie Bouvie évoque également brièvement les stratégies pour susciter la loyauté des employés dans une entreprise qui fait preuve de paternalisme.⁶⁶ Les personnes interviewées ont eu plusieurs employeurs avant de travailler pour la Shawinigan Water and Power mais la majorité d'entre elles ont choisi de rester au sein de la compagnie et d'y faire carrière. Bien qu'il s'agissait d'un petit échantillon, nous croyons que leur parcours diffère peu en ce sens de celui de leurs collègues. Leurs qualifications faisaient d'elles une main-d'œuvre valorisée qui n'aurait eu aucun mal à trouver de l'emploi ailleurs. La compagnie avait donc plus qu'avantage à les garder. Selon Graham S. Lowe, les types d'emplois offerts aux femmes à l'époque étaient très routiniers et le roulement de la main-d'œuvre plutôt élevé : « Women facing these poor conditions typically adapt by avoiding any lasting job commitment, reacting apathetically to work problems, or quitting. »⁶⁷ Les employées de la Shawinigan Water and Power rencontrées pour cette recherche sont restées fidèles à la compagnie, sans doute parce qu'elles y avaient trouvé un emploi intéressant et de bonnes conditions de travail.

Andrea Tone⁶⁸ estime également que les employeurs utilisaient le *corporate welfare capitalism* et même le paternalisme pour retenir les employés dans un marché concurrentiel :

« In cities with a high concentration of companies, greater employment prospects gave workers a degree of mobility and leverage. Skilled employees or those with desired attributes could express their dissatisfaction by quitting their jobs without suffering the penalty of permanent unemployment. »⁶⁹

Cette description colle bien à la situation des employées de la Shawinigan Water and Power. Selon Tone, dans un tel contexte, les employés avaient donc plus de pouvoir et l'employeur avait avantage à créer un lieu de travail stimulant

⁶⁶ Emmanuelle-Minnie Bouvie, *Talons hauts et bas de soie: les téléphonistes de Bell Téléphone à Montréal, 1920-1939*, Montréal, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 2004, 110 p.

⁶⁷ Graham S. Lowe, « Mechanization, Feminization and Managerial Control in the Early Twentieth-century Canadian Office » dans Craig Heron et Robert H. Storey, *On the job : confronting the labour process in Canada*, Kingston, McGill-Queen's University Press, 1986, p.200.

⁶⁸ Andrea Tone, *The Business of Benevolence: Industrial Paternalism in Progressive America*, Ithaca, Cornell University Press, 1997, 264 p.

⁶⁹ *Ibidem*, p.59.

4.3 La culture de travail

Ce qui revient le plus souvent dans les témoignages c'est l'atmosphère de travail au bureau. Les relations entre collègues de travail mais aussi avec les supérieurs semblent avoir joué un rôle primordial dans la vie professionnelle des employées rencontrées.

4.3.1 En famille, une atmosphère de camaraderie

Les termes « famille » et « fraternel » ressortent constamment dans le discours des employés de la Shawinigan Water and Power. « C'était plus fraternel », raconte T.A.⁷⁰. « C'était tout des amis là. [...] C'était la famille. », ajoute L.G.⁷¹. Elles se rappellent toutes des événements qui évoquent cette atmosphère de camaraderie. Outre l'entraide évoquée plus haut, c'est l'humour qui les a marquées.

M.C. raconte :

Dans notre service à nous, on avait un plaisir fou. Avec les collègues féminines, j'étais une vraie mère poule. Les collègues masculins, eux autres : « Vous êtes assez grands les petits gars, défendez-vous. ». Je ne tolérais pas qu'il y ait de discorde. S'il y en avait une qui avait de la misère, l'autre allait l'aider. Euh...Une fois il y en avait une qui était débordée, débordée, puis ça arrivait assez fréquemment. Il y avait une belle belle ambiance. Moi je n'ai rien à dire. (rires) Je n'ai rien à dire contre l'entreprise.⁷²

L.G. appréciait aussi beaucoup l'ambiance de travail : « On a développé un sens de l'humour assez étrange...assez exceptionnel. [...]Surtout que la vie...c'était convivial là! Tu sais ce n'était pas...On a ri, on s'est amusés. C'est pas possible comment on a de bons souvenirs! »⁷³ Pour T.A., c'est l'aspect familial qui l'emporte :

Ben ça, ça allait bien, ça allait, c'était, on devenait comme euh...on se connaissait tellement là...Je me souviens même une fois...il y avait un nouveau qui était arrivé pis y m'avait fait...je ne sais pas de ce qu'il m'avait fait pis les autres hommes lui ont dit, ils l'ont averti là tu sais.

⁷⁰ Verbatim entrevue T.A., réalisée à Grand-Mère, le mercredi 12 mars 2008 à 9h30.

⁷¹ Verbatim entrevue L.G., réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.

⁷² Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.

⁷³ Verbatim entrevue L.G., réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.

Intervieweur : Ils avaient pris votre défense.

T.A. : Oui, oui. On devenait, c'était quasiment comme frères et sœurs tu sais, on devenait amis là, on devenait (silence) [...] C'était fraternel là tu sais. Comme je te dis, s'il arrivait quelque chose, par exemple, eux pouvaient te défendre, pouvaient t'aider ou quelque chose. C'était comme ça là.⁷⁴

Les journaux d'entreprise reflètent aussi cette atmosphère familiale et amicale. Outre les liens familiaux qu'on a évoqués un peu plus haut, la publication rapporte plusieurs événements quotidiens, les voyages et les blagues entre employés. Cet extrait publié en 1945 raconte les projets de vacances d'une employée : « Gisèle Lafontaine est allée passer une fin de semaine à St-Tite au cours du mois de novembre. »⁷⁵ La même année, on se permet une petite taquinerie au sujet d'une employée : « Malgré la rareté des bas, Georgette Lefebvre est partie en vacances cette semaine. Elle espère avoir assez de soleil pour s'en procurer une bonne paire artificielle et permanente. »⁷⁶ Les allusions de ce genre changent peu au cours de la période étudiée. Voici un autre extrait du journal de 1954 : « After making a small dent in the door of her brother's car, R.B. now has her driver's licence. Pedestrians beware! »⁷⁷ Ces taquineries révèlent aussi certains stéréotypes féminins. Le choix des anecdotes est loin d'être anodin et renforce les modèles féminins imposés aux Shawiniganaises. La culture d'entreprise venait donc renforcer le rapport de force entre les hommes et les femmes.

La compagnie parle même du journal d'entreprise comme d'un album de famille.⁷⁸ Il est toutefois important de noter que le journal d'entreprise passe graduellement d'une publication mensuelle à saisonnière et les nouvelles plus personnelles des employés cèdent leur place à

⁷⁴ Verbatim entrevue T.A., réalisée à Grand-Mère, le mercredi 12 mars 2008 à 9h30.

⁷⁵ « Nouvelles des employés », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, janvier 1945, p.12. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

⁷⁶ « Nouvelles des employés », *Dernière heure*, vol. 2 no. 8, dans *Shawinigan journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, août 1945, p.vii. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

⁷⁷ « Nouvelles SWP », *Bulletin SWP*, Montréal, Shawinigan Water and Power, vol. 3, no. 7, 19 juillet 1954, p.7. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3672.

⁷⁸ « Éditorial », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, mai 1947, p.3. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

un contenu plus général au sujet de l'entreprise. Cette image de camaraderie devient donc moins évidente à partir du milieu des années 1950.

Cette culture de travail dans les bureaux est évoquée principalement par Joan Sangster et Emmanuelle-Minnie Bouvie. Sangster mentionne brièvement le travail de bureau dans son étude sur Peterborough. Pour elle, l'attitude adoptée par les employées est une façon de faire face aux difficultés.

« Work culture has in part been the articulation of women's own values, needs and aspirations as they tried to cope with the problems and possibilities of their jobs. [...] women's work culture can reflect both acceptance of and resistance to class and patriarchal relations in the workplace, with one emphasis overtaking the other, depending on the circumstances, or with both existing in tandem. »⁷⁹

Pour Emmanuelle-Minnie Bouvie, la culture de travail et particulièrement l'humour constituaient des moyens de contourner le carcan trop serré imposé par l'entreprise.⁸⁰ Joy Parr rappelle pour sa part les rituels pratiqués à Paris lors de mariages de collègues de travail. Non seulement laissaient-ils place à l'humour mais ils permettaient de rappeler les règles informelles au travail. Les employées cherchaient ainsi à se faire respecter et à imposer leurs limites, une façon très claire de résister aux pratiques très paternalistes de l'usine de textile.⁸¹

4.3.2 Un employeur bienveillant

Pourtant, la culture de travail imposée par la Shawinigan Water and Power ne semble pas avoir été trop contraignante aux yeux des employées rencontrées. Leurs relations avec la direction semblent même avoir été essentielles à leur épanouissement professionnel. Cette stratégie paternaliste semble avoir été plus qu'efficace puisqu'on relève très peu de contradictions à ce sujet. Leur vision est peut-être également tronquée par une idéalisation du

⁷⁹ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, p.84.

⁸⁰ Emmanuelle-Minnie Bouvie, *Talons hauts et bas de soie: les téléphonistes de Bell Téléphone à Montréal, 1920-1939*, Montréal, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 2004, 110 p.

⁸¹ Joy Parr, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, p.30.

passé ou un désir d'occulter certains éléments mais les témoignages vont tous dans le même sens, ce qui nous laisse croire que le climat de travail était réellement agréable.

Les patrons n'hésitaient pas à faire preuve d'humour ou à taquiner leurs employés. L.G. se rappelle plusieurs blagues échangées avec ses supérieurs : « [...] les patrons s'en mêlaient. Je me souviens une fois j'étais...j'étais après jouer au tic-tac-toe avec euh...avec un technicien, il y a un patron qui arrive, il se penche, il prend un crayon puis il met sa croix. (rires) »⁸²

L.G. se souvient même d'avoir été invitée en vacances au chalet d'un patron⁸³. M.P. a eu la même expérience.

Pis les autres patrons aussi...les patrons des collègues ils étaient corrects. Ils étaient même au-devant de toi. Moi je pense au patron de Janine, il nous invitait...ça s'appellerait plus du paternalisme aujourd'hui mais c'était tsé il te protégeait. Puis s'il t'adoptait comme faut là, il était gentil avec toi. Moi je me souviens qu'enceinte de mon troisième, le patron de Janine m'avait dit : « Veux-tu un chalet pour te reposer? ». Puis il m'avait passé un lac au complet tu comprends-tu en haut de Rapide-Blanc. Par gentillesse. Et lui nous invitait à son chalet qui était au Lac des Piles pis je me souviens c'était tout organisé. Pis les femmes de ces gars-là aussi étaient ben fines. Tu as vu sur les photos, elles sont toutes là. Les femmes sont là pis sont fines aussi.⁸⁴

Les documents internes et les journaux d'entreprise évoquent aussi les relations entre les patrons et les employés. Nous avons décrit ce rôle au troisième chapitre. Le journal d'entreprise reprend ici le discours d'un dirigeant au sujet du rôle des supérieurs : « Les contacts quotidiens avec ceux qui nous dirigent dans notre travail. [...] [permettront de développer] des sentiments de respect et de confiance mutuelle. »⁸⁵ Cette hiérarchie et ces relations sont fortement teintés de paternalisme.

La compagnie était bien consciente de l'importance de soigner ses relations avec les employés, un aspect important du *corporate welfare capitalism*, évoqué au chapitre

⁸² Verbatim entrevue L.G., réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.

⁸³ *Ibidem*.

⁸⁴ Verbatim entrevue M.P., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 25 mars 2008 à 13h30.

⁸⁵ « Discours », *Bulletin SWP*, Montréal, Shawinigan Water and Power, vol. 1, no. 5, 24 novembre 1952, p.2. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3672.

précédent. La protection des employées féminines constituait sans doute un exemple du paternalisme de l'entreprise comme le démontre l'encadrement des vacances des employées. C'est aussi ainsi que Joan Sangster perçoit ce type d'attentions: «[...] managers could assume the role of fatherly protector.»⁸⁶ Le contrôle de l'entreprise allait donc parfois au-delà des limites du bureau.

Il s'agit d'une pratique dictée par le paternalisme qui sous-entendait que les femmes avaient besoin de protection et de confort. Andrea Tone⁸⁷ s'étend par ailleurs longuement sur ses pratiques du *corporate welfare capitalism*. Selon elle, les patrons entouraient leurs employées de mesures protectrices. C'est un thème qui trouve écho dans les pratiques de la Shawinigan Water and Power.

4.3.3 Vie sociale et sorties

L'encadrement de la vie sociale des employés faisait également partie de la vision de l'entreprise. Nous l'avons vu au chapitre deux, les activités et loisirs pullulaient à Shawinigan. Et si la compagnie n'organisait pas tous ces programmes, les employées se côtoyaient fréquemment en dehors des bureaux et de l'usine.

L.G. se rappelle particulièrement des soirées de quilles : « C'était le mardi soir, on allait jouer aux quilles et après ça on allait au club social et c'était en face. Les Jérolas on a vu leurs débuts puis euh Denise Filiatrault venait aussi. Ah oui! Le mardi soir c'était sacré! Puis l'été, on ne jouait pas mais on continuait ça pareil.»⁸⁸ D. G.-H. évoque le même souvenir.⁸⁹

La compagnie encourageait non seulement les employés à se côtoyer dans leurs loisirs mais aussi à fréquenter leurs supérieurs en dehors du travail. Ces activités avaient même une

⁸⁶ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, p.64.

⁸⁷ Andrea Tone, *The Business of Benevolence: Industrial Paternalism in Progressive America*, Ithaca, Cornell University Press, 1997, p.141.

⁸⁸ Verbatim entrevue L.G, réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.

⁸⁹ Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

apparence de fête de famille. Presque chaque exemplaire du journal d'entreprise mentionne les succès sportifs des employés. Ces articles sont souvent abondamment illustrés avec des photos des équipes.⁹⁰ On mentionne également la présence des cadres lors de certains événements. Voici un extrait du journal d'entreprise: « Voilà qui démontre bien que les dirigeants de notre usine aiment à se récréer avec leurs employés après le travail. »⁹¹

La compagnie ne se contentait pas d'encourager les loisirs ou d'en faire la promotion. Le document « Partners in progress » révèle que la gestion des loisirs faisait partie de la stratégie de *corporate welfare capitalism* de l'entreprise.

« Shawinigan people throughout the territory are encouraged by the Company to develop healthy and worthwhile interests outside their work, whether in community affairs, sports or hobbies. The Company has found in the past that those who are able to relax from their day-to-day duties, and those who participate in community activities, usually develop the greatest efficiency. »⁹²

Claude Bellavance évoque également cette stratégie adoptée par l'entreprise. Selon lui, la compagnie d'électricité s'engageait dans toutes les sphères de la société pour soigner son image de bon père de famille.⁹³

Emmanuelle-Minnie Bouvie souligne aussi la stratégie d'encadrement des loisirs des grandes entreprises. Pour elle, il s'agit d'une forme de *corporate welfare capitalism*, la compagnie s'assurant du bien-être des employés, tout en contrôlant leur comportement et leur loisir, une pratique teintée de paternalisme.⁹⁴

⁹⁰ « Quilles », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, juin 1950, p.16. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

⁹¹ « Sports », *Shawinigan Journal*, Montréal, Shawinigan Water and Power, décembre 1951, p.20. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

⁹² *Partners in Progress*, Montréal, Shawinigan Water and Power, 1950, p.43. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

⁹³ Claude Bellavance, *Shawinigan Water and Power 1898-1963 : Formation et déclin d'un groupe industriel du Québec*, Montréal, Boréal, 1994, p.49.

⁹⁴ Emmanuelle-Minnie Bouvie, *Talons hauts et bas de soie: les téléphonistes de Bell Téléphone à Montréal, 1920-1939*, Montréal, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 2004, 110 p.

Andrea Tone abonde dans le même sens. Les activités sociales avec les employés permettaient aux cadres de développer des relations qualifiées de familiales avec leurs subalternes : « Events such as company dances, theatricals, picnics, and clubhouses gave employers opportunities to become key actors in all spheres of a worker's life, and hence to increase employees' dependence on and loyalty to the company. »⁹⁵

En procurant des loisirs à ses employés et en les encourageant à mener une vie active, la Shawinigan Water and Power polissait son image d'employeur bienveillant. C'était une stratégie liée de près au *corporate welfare capitalism* et, dans une certaine mesure, au paternalisme pratiqués par l'entreprise. La compagnie montrait ainsi qu'elle avait à cœur le bien-être de ses employés et jouait au père de famille en les incitant à s'amuser. De plus, en construisant cette culture familiale, la Shawinigan Water and Power encourageait la loyauté de ses employés.

4.4 Conclusion

Les femmes qui ont choisi de travailler pour la Shawinigan Water and Power et, dans certains cas, d'y faire carrière ne se retrouvaient pas devant plusieurs options. Les postes accessibles aux femmes demeuraient traditionnels et restreints. Les diverses stratégies de *corporate welfare capitalism* et de paternalisme adoptées par l'entreprise visaient à s'assurer que les employées se soumettent aux politiques et à la vision de la compagnie. Par la culture de travail, l'humour et l'entraide, les employées ont su trouver des moyens de contourner les difficultés de leur milieu de travail.

Les employées rencontrées, malgré leur petit nombre, représentent tout de même environ un cinquième des employées de bureau de la Shawinigan Water and Power entre 1945 et 1963. Leur expérience est sans doute fort semblable à celle de leurs collègues, d'autant plus que leurs témoignages se recoupent sur plusieurs points.

⁹⁵ Andrea Tone, *The Business of Benevolence: Industrial Paternalism in Progressive America*, Ithaca, Cornell University Press, 1997, p.94.

Même si elles avaient une formation et une expérience de travail commune au départ, certaines employées interviewées ont su progresser plus rapidement au sein de l'entreprise. Elles ont toujours occupé des postes de secrétaire mais leur relation avec leur supérieur et leur audace leur ont permis de se réaliser davantage au travail. Le poste de secrétaire pouvait donc être perçu comme une carrière stimulante et enviable. La latitude donnée aux employées par la Shawinigan Water and Power constituait sans doute une marque d'ouverture au travail des femmes et à leurs capacités. Il s'agissait également de retenir des employées bilingues et compétentes dans un marché où ces qualités en faisaient des travailleuses très en demande.

CONCLUSION

Comment la dynamique de petite ville industrielle de Shawinigan a-t-elle influencé la vie de travail des femmes entre 1945 et 1963? Étaient-elles restreintes à certains types d'emplois ou pouvaient-elles poursuivre une carrière? Leur vie privée était-elle hautement surveillée? À quel type d'éducation pouvaient-elles aspirer? Quelles étaient les possibilités d'emplois pour les femmes au sein de la Shawinigan Water and Power? La compagnie offrait-elle un milieu de travail attirant pour les jeunes femmes ambitieuses? Nous avons cherché à répondre à ces questions en s'appuyant sur les documents des archives d'Hydro-Québec, sur les articles des journaux de la région et finalement grâce aux entrevues réalisées avec six anciennes employées de la Shawinigan Water and Power.

Dans le premier chapitre, nous avons dressé un portrait de l'historiographie de l'histoire des femmes au Québec et au Canada durant la période étudiée. Il existe peu d'études sur l'histoire du travail des femmes au Québec et celles répertoriées ont toutes Montréal pour cadre d'analyse. Notre étude s'est donc appuyée largement sur celles de Joan Sangster¹ et Joy Parr² qui évoquent des localités semblables à Shawinigan mais situées en Ontario. La dynamique de Shawinigan est toutefois différente, notamment en raison de l'aspect culturel et linguistique propre au Québec, dont il a fallu tenir compte pour notre étude. Le Chapitre un a aussi servi à présenter l'historiographie de la Mauricie, qui est surtout concentrée sur les aspects industriel et économique du développement de la région. Notre étude vient donc jeter un regard neuf sur cette histoire. Nous avons également décrit dans le premier chapitre les sources utilisées et le profil des femmes rencontrées dans le cadre de ce mémoire.

¹ Joan Sangster, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, 333 p.

² Joy Parr, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, 314 p.

La dynamique de la ville de Shawinigan a eu un impact certain sur le marché du travail, les possibilités offertes aux femmes et leur vie professionnelle en général. Dans le Chapitre deux, nous avons tenté de dresser un portrait de Shawinigan et de sa population. La ville est assez jeune et célèbre en 1951 son cinquantième anniversaire. Fondée par la Shawinigan Water and Power, Shawinigan est avant tout une ville d'industrie lourde axée sur la famille et le travail. Il s'agit d'un contexte qui a priori ne favorise pas l'émancipation féminine. Majoritairement francophones et catholiques, les habitants de Shawinigan n'en sont pas moins influencés par la culture anglophone. La présence des deux cultures et le besoin d'éviter des conflits explique en partie le fait que la société shawiniganaise faisait preuve d'une certaine ouverture d'esprit, notamment relativement à l'autonomie et au travail des femmes. La nouvelle identité urbaine des Shawiniganais a sans aucun doute aussi joué un rôle dans ce processus. C'est un trait de caractère qui a eu un impact certain sur la vie professionnelle et personnelle des Shawiniganaises. La vie communautaire et sociale était très riche durant les années cinquante et les citoyens de Shawinigan avaient accès à toutes sortes d'activités allant des quilles aux spectacles de cabaret. Les jeunes filles ne manquaient pas d'en profiter et multipliaient les sorties parfois tardives. Certaines d'entre elles ont aussi beaucoup voyagé et d'autres sont devenues propriétaires.

La Shawinigan Water and Power tenait un rôle clé au sein de la ville de Shawinigan. En plus d'avoir fondé la municipalité, la compagnie a grandement contribué à en favoriser l'essor. Dans le Chapitre trois, nous avons dressé un portrait de l'entreprise et de son fonctionnement interne. Au cours des années cinquante, la Shawinigan Water and Power commence lentement à péricliter. La technologie qui permet maintenant de transporter plus efficacement l'électricité fait en sorte que les entreprises n'ont plus à s'installer à proximité des usines hydro-électriques. L'économie de la ville de Shawinigan est sur le point de s'effondrer. La Shawinigan Water and Power semble néanmoins conserver son prestige d'antan. La compagnie use de plusieurs stratagèmes pour s'assurer de la loyauté de ses employés. Le paternalisme et le *corporate welfare capitalism* restent au cœur de ses stratégies. L'entreprise offre de nombreux avantages sociaux à ses employés et encadre leurs loisirs. Le travail des cadres et les journaux d'entreprise contribuent également à renforcer l'image familiale de la Shawinigan Water and Power. Les employés de la compagnie se sont

syndiqués au début de la période étudiée mais les activités syndicales ont laissé peu de traces dans les archives et dans les mémoires des travailleuses. Les employés ne semblaient donc pas être très militants, ce qui suggère que les stratégies de *corporate welfare capitalism* et de paternalisme utilisées par l'entreprise étaient efficaces.

Qu'en est-il des femmes au sein de l'entreprise? Le Chapitre quatre a permis de dresser un portrait de ces femmes et de leur milieu de travail. Les employées de la Shawinigan Water and Power étaient des femmes assez instruites. Elles possédaient toutes un diplôme de cours commercial. La plupart d'entre elles étaient issues d'un milieu ouvrier mais d'autres provenaient de la classe moyenne. Leur emploi dans les bureaux constituait donc pour quelques unes d'entre elles une certaine forme de promotion sociale, même si plusieurs n'y voyaient qu'un moyen de gagner leur vie. Les employées rencontrées avaient presque toutes des contacts au sein de la compagnie, ce qui leur a permis de décrocher un emploi. L'ambiance conviviale et familiale et la bienveillance de l'employeur ont garanti la loyauté de ces femmes qui ne souhaitaient pas travailler ailleurs. Ces employées qualifiées qui étaient sans doute très en demande, n'ont pas non plus été très militantes du point de vue syndical. Certains d'entre elles remettaient même en question l'utilité du syndicat. La plupart d'entre elles occupant des postes de secrétaires, elles n'ont donc pas toutes été syndiquées avant la nationalisation. Même si les possibilités de promotion restaient limitées et les types d'emploi plutôt traditionnels, la Shawinigan Water and Power semble avoir fait preuve d'ouverture envers le travail des femmes, notamment en leur confiant des responsabilités et en accordant des hausses salariales discrétionnaires aux plus dégoûtées de leurs employées. Le travail représentait aussi l'occasion pour les travailleuses de côtoyer des anglophones et des membres de la bourgeoisie locale, ce qui leur permettait d'être en contact avec d'autres modes de vie.

Somme toute donc, la ville de Shawinigan et la Shawinigan Water and Power présentaient un mélange de milieu traditionnel et d'ouverture d'esprit. La dynamique de petite ville est souvent synonyme de conservatisme. Dans le cas de Shawinigan, la présence très influente d'une minorité anglophone est venue changer la donne. Comme Yves Roby le souligne, déjà à l'époque les élites étaient conscientes de cette influence et des

transformations apportées à la société nouvellement urbaine de Shawinigan et d'autres petites villes industrielles québécoises.³ Le besoin de concilier deux cultures et deux religions a forcé les élites à développer un autre modèle de communauté, qui faisait davantage place aux compromis. La ville de Shawinigan demeure un milieu assez traditionnel mais de nombreux exemples dans divers domaines nous poussent à croire que la société shawiniganaise faisait preuve d'une certaine ouverture d'esprit.

Le Québec des années cinquante, bien qu'à l'aube de changements majeurs, offre peu d'options aux femmes laïques. La situation était semblable d'ailleurs au Canada anglais et aux États-Unis, même si l'Église catholique était moins omniprésente, car l'élite religieuse comportait aussi des représentants protestants. On aurait donc pu croire que les Shawiniganaises auraient eu un accès restreint au marché de l'emploi et une vie professionnelle de courte durée et peu enrichissante. Bien que les options qui leur étaient offertes demeurent réduites et semblables à celles des autres Québécoises, certaines Shawiniganaises ont su trouver moyen de s'épanouir au travail et surtout au sein de la Shawinigan Water and Power. Le besoin de main-d'œuvre qualifiée de l'entreprise leur a permis de tirer leur épingle du jeu. Plusieurs d'entre elles ont également continué à travailler une fois mariée et mère de famille. Elles jouissaient aussi d'une indépendance personnelle que certaines Québécoises de l'époque ont pu envier.

Cette étude présente toutefois des limites. Tout d'abord, il a été impossible d'avoir accès aux dossiers d'employés, absents des archives accessibles aux chercheurs. Nous ne savons donc pas combien exactement de femmes ont travaillé pour la compagnie durant l'époque étudiée, bien que nous estimons leur nombre à environ 30, et quels postes elles occupaient. De plus, les journaux d'entreprise et autres documents des ressources humaines dénichés dans les archives d'Hydro-Québec font pratiquement abstraction du rôle des femmes au sein de l'entreprise. L'histoire syndicale de la compagnie est aussi fort méconnue, les employés bien que syndiqués ne semblaient pas être très militants. Il a donc fallu se fier aux témoignages pour dresser un portrait de ces aspects de l'entreprise.

³ Yves Roby, *Les Québécois et les investissements américains (1918-1929)*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1976, 250 p.

Seulement six femmes ont pu être rejointes. Le corpus idéal pour ce type de recherche est d'environ 20 à 30 personnes selon Denyse Baillargeon⁴. De nombreuses employées de l'époque sont décédées depuis et les femmes rencontrées représentent presque la totalité des employées toujours en vie. Le corpus sélectionné peut donc ne pas représenter entièrement l'expérience des employées de la Shawinigan Water and Power à Shawinigan entre 1945 et 1963. Malgré ces limites, nous croyons que notre étude apporte un regard indispensable sur la réalité des femmes et des travailleuses de l'époque à Shawinigan.

L'histoire orale représente en soi un défi. Ce type de sources est de plus en plus utilisé mais demeure critiqué par certains historiens. Pour le type de recherche que nous avons mené, l'apport de l'histoire orale s'est révélé essentiel car le vécu des travailleuses était pratiquement absent des sources plus traditionnelles. De plus, leur récit a mis en lumière des aspects ignorés par les sources plus officielles. Selon Denyse Baillargeon, l'histoire orale est particulièrement utile pour éclairer des aspects de l'histoire laissés dans l'ombre. C'est particulièrement vrai pour l'histoire des femmes ou des groupes qui ne faisaient pas partie de l'élite.⁵ Mais l'histoire orale présente des limites. La réalisation des entrevues peut s'avérer délicate et le sujet peut être tenté d'interpréter ou de modifier les faits. L'intervieweur doit aussi rester sur ses gardes pour ne pas influencer la personne rencontrée, ce qui peut être difficile voire presque impossible. De plus, le récit oral demeure très personnel et ne représente que le vécu de cet individu. Leur histoire peut ne pas être représentative de celle de la majorité des gens de l'époque. Ce qui explique l'importance de multiplier les sources.

L'histoire de la région de la Mauricie et de la ville de Shawinigan en particulier demeure largement inexplorée. Il reste encore beaucoup de champs à défricher pour comprendre notamment l'aspect social de cette région développée par des visionnaires industriels. Comme nous avons pu le constater, il semblerait qu'il y ait eu des différences dans les pratiques d'embauche des diverses compagnies de Shawinigan. Une étude similaire sur l'Alcan, la Dupont, ou la Belgo pourrait apporter un éclairage nouveau sur l'histoire de la région. Nous avons également évoqué le fait que la perception des femmes semblaient

⁴ Denyse Baillargeon, *Ménagères au temps de la crise*, Montréal, Les Éditions du remue-ménage, 1993, 311 p.

⁵ *Ibidem*, p.31.

différer sur certains points ailleurs au Québec, notamment dans les autres villes de la Mauricie. Une étude comparative avec Trois-Rivières par exemple pourrait nuancer ou renforcer nos conclusions.

L'histoire de Shawinigan ne se résume donc pas aux entreprises qui ont fondé la ville ou aux hommes qui ont contribué à la bâtir et à en assurer le succès. Les Shawiniganaises ont aussi pris part au développement et à l'essor de leur ville. Leur rôle méconnu n'en est pas moins important. Nous avons vu que leurs aspirations et leurs efforts leur ont permis de se tailler une place dans le monde du travail de Shawinigan. Elles ont aussi sans doute à leur façon préparé le terrain pour d'autres Québécoises, avides de changement et d'autonomie.

APPENDICES

APPENDICE A

PROTOCOLE D'ENTREVUE

PROTOCOLE D'ENTREVUE

1. Situation familiale :

1.1 Date de naissance, nom, situation du père, de la mère, nombre de frères et sœurs, statut social et civil

1.2 Éducation, choix de métier

2. Arrivée à l'entreprise et vie au travail :

2.1 Pourquoi Shawinigan Water and Power?

2.2 Quel métier occupiez-vous?

2.3 Quelles étaient vos tâches?

2.4 Quels étaient les postes occupés par des femmes dans l'entreprise?

2.5 Était-il facile pour une femme de se trouver un emploi à la Shawinigan Water and Power? Est-ce que la compagnie en embauchait beaucoup?

2.6 Aviez-vous accès à des promotions? Lesquelles? Qu'auriez-vous aimé faire?

2.7 Quels étaient les avantages de travailler à la Shawinigan Water and Power?

2.8 Comment décririez-vous votre expérience de travail dans son ensemble?

2.9 Qu'est-ce que cet emploi vous a apporté?

2.10 Comment les choses se passaient avec le syndicat? Quelle était son utilité selon vous?

2.11 Quelle était la politique de l'entreprise à propos des employées féminines?

2.12 Vous sentiez-vous appréciée, reconnue par votre employeur? Pourquoi?

2.13 Quand avez-vous quitté votre emploi et pourquoi?

3. Sociabilité et rapport sociaux de sexe, de race et de langue:

3.1 Comment décririez-vous vos relations avec votre employeur, vos supérieurs, vos collègues de travail masculins, vos collègues féminines?

3.2 Comment étiez-vous perçues par les collègues masculins?

- 3.3 Vous êtes-vous senties épaulées par le syndicat? Défendait-il la cause des employées féminines? Comment?
- 3.4 Comment se déroulaient les relations entre anglophones et francophones?
- 3.5 En tant que francophone, comment étiez-vous perçues par vos supérieurs anglophones?
- 3.6 Comment était abordée la question de la religion ou des différences religieuses?
- 3.7 Y avait-il des employés d'autres nationalités dans l'entreprise? Comment étaient-ils perçus? Quels étaient vos rapports avec eux?
- 3.8 Aviez-vous des activités communes en dehors du travail?
- 3.9 Participiez-vous à des fêtes?
- 3.10 Aviez-vous des rituels particuliers, comme des fêtes de départ? Lesquels et comment ça se passait?
- 3.11 Gardez-vous contact avec vos anciens collègues?

4. La vie à Shawinigan :

- 4.1 Quelle était la population de Shawinigan à l'époque?
- 4.2 Comment décririez-vous la ville?
- 4.3 Est-ce que votre famille acceptait que vous travailliez? Et l'entourage?
- 4.4 Comment les travailleuses étaient perçues?
- 4.5 Y avait-il des femmes mariées, des mères qui travaillaient? Comment les gens les jugeaient?
- 4.6 Quelle place prenait l'église dans le contrôle de la moralité et des activités des gens?
- 4.7 Quels modèles de femmes étaient proposés? Est-ce que ça vous convenait? Auriez-vous souhaité faire ou être autre chose?
- 4.8 Comment étaient perçues les femmes de carrière? Est-ce que c'était encouragé?
- 4.9 Pourquoi les femmes travaillaient-elles?
- 4.10 Comment décririez-vous les mentalités à Shawinigan à l'époque?
- 4.11 Était-ce plus facile pour une femme de travailler à Shawinigan ou dans une grande ville comme Montréal par exemple? Comment cette situation était perçue par les femmes qui travaillaient?

APPENDICE B

VERBATIM H.L.

VERBATIM ENTREVUE H.L., RÉALISÉE À SHAWINIGAN-SUD,
LE MARDI 4 MARS 2008 À 9H30

Intervieweur : Je vais commencer par le début. Vous me parliez de votre famille tout à l'heure. J'aimerais savoir un peu le milieu d'où vous venez, votre famille, comment ça se passait. Combien de frères et sœurs vous aviez? Puis votre éducation aussi....

H.L. : Bon, ma famille. Mon père, ma mère. Ma mère est morte à 42 ans en donnant naissance au dernier enfant. J'ignore exactement combien elle en a eu parce qu'elle a eu des fausses couches. Mais on est demeurés 5 filles et 1 garçon. Puis mon père, apparemment il aurait travaillé à la Belgo il y a bien des années, mais les quelques dernières années, peut-être bien 15 ans, je ne sais pas, il était policier. Il était policier, pompier, donc il travaillait. Il était en devoir 24 heures par jour, 365 jours par année. Jamais de congés. Puis le salaire ben hein, c'est la ville qui payait...À part de ça, bien, on était du milieu ouvrier si on peut dire, classe moyenne, on peut dire.

Intervieweur : Vous étiez à quel rang dans la famille?

H.L. : J'étais la dernière.

Intervieweur : Vous étiez la dernière.

H.L. : À part du bébé qui est mort.

Intervieweur : Le bébé aussi est mort.

H.L. : Oui, le bébé est mort. C'était un petit garçon. Et puis bien mes études, bien là, comme je vous ai dit j'ai fait dix ans en français chez les sœurs grises de la croix. Après ça, j'ai fait un an de classique anglais chez les Ursulines, au pensionnat des Ursulines à Grand-Mère. Après ça, j'ai fait une année de commercial. Et après ça, le 28 octobre 1946, j'ai commencé à travailler.

Intervieweur : Pourquoi est-ce que vous avez décidé de faire un cours commercial?

H.L. : Ben pour travailler, pour gagner mon pain.

Intervieweur : Mais est-ce que vous aviez d'autres options? Est-ce que c'est ça que ça vous tentait de faire?

H.L. : On n'avait pas d'options dans ce temps-là. On gagnait notre vie. Les familles étaient nombreuses et il fallait travailler. J'avais 17 ans et demi quand j'ai commencé à travailler à 9 piastres par semaine pour un avocat. Mais j'ai travaillé rien que quelques mois pour lui après ça j'ai commencé avec la Shawinigan Water and Power. Jusqu'à l'étatisation...

Intervieweur : En 63.

H.L. : Ouin en 63.

Intervieweur : Et pourquoi vous avez décidé de travailler pour la Shawinigan Water and Power?

H.L. : Ah ben...Shawinigan là....Vous n'avez pas été élevée ici vous. C'était la ville la plus merveilleuse de toute l'Amérique du Nord, au mieux du Canada. Les salaires les plus élevés, tu pouvais trouver un emploi, la ville était entretenue proprement, des arbres dans toutes les rues, du gazon qui était...Vous comprenez la ville avait des manufactures, des usines, toutes ces usines-là payaient des impôts, des taxes je devrais plutôt dire. Ils avaient

les moyens de payer des hommes pour raser le gazon dans toutes les avenues, partout. C'était beau, puis on avait des beaux parcs (passage inaudible) parce que le parc St-Maurice à côté duquel je demeurais. Et quand il y avait des concerts le mardi, nous on sortait sur notre galerie. Ça descendait de St-Marc pour venir écouter des concerts. L'Union musicale c'était quelque chose. C'était le professeur Fillion qui était là. Et c'était quelqu'un. Ah oui !

Intervieweur : Et vous avez choisi de travailler pour la compagnie Shawinigan.

H.L. : Bien tu sais, choisis...Ma sœur travaillait pour eux autres. Bon, on s'en allait sur la rue. On rencontre l'homme qui avait le club de local agents et puis il travaillait à côté de l'hôtel Vendôme lui. Il avait le bureau-bloc dans le coin deeuh...la station puis euh...la station puis euh...je ne m'en rappelle plus. Et puis j'ai travaillé là....J'en reviens à la rencontre, on rencontre lui cet homme-là et puis ma sœur avait travaillé pour lui avant d'être transférée à la centrale numéro deux. Puis là, il était mal pris parce que sa secrétaire était partie en vacances et elle ne revenait pas avant deux ou trois semaines. Après ça, l'autre fille qui aurait pu remplacer la secrétaire, elle se mariait. Fac là, il était tout nu dans rue lui. Fac euh...Il dit ça à ma sœur qui avait travaillé pour lui, donc il la connaissait ben. Ma sœur aînée c'était l'amie intime de sa fille. Il lui dit ça comment est-ce qu'il était mal pris pis qu'il manquait...Pis elle a dit : Elle, elle ne ferait pas l'affaire. Elle est bilingue. Il a dit ok qu'elle vienne. Puis c'est comme ça que j'ai commencé à travailler pour...Puis y'avait ma sœur, moi, puis mon beau-frère, il a travaillé pour...R.B.

Intervieweur : Bien oui. C'est ça. Ce doit être là qu'ils se sont rencontrés...

H.L. : Euh oui, je pense...Ils jouaient au bowling si je me souviens...

Intervieweur : Ah ! (rires) Et donc vous avez commencé à travailler pour la Shawinigan. Qu'est-ce que vous faisiez comme emploi.

H.L. : Sténo-dactylo pour commencer. Ensuite, je suis devenue secrétaire. Après ça, ah ben non, c'est l'Hydro qui m'ont transférée à Trois-Rivières....Sténo-dactylo, le temps de la Shawinigan Water.

Intervieweur : Puis est-ce que, bon vous avez eu accès à des promotions par la suite, mais vous aviez des collègues...

H.L. : Mais il faut que je vous dise que du temps de la Shawinigan, il y avait de la discrimination, une forte discrimination contre les femmes.

Intervieweur : Ah oui ?

H.L. : On ne pouvait pas être commis nous autres. Rien que des garçons qui pouvaient être commis. Puis après secrétaire ben...On pouvait aller jusqu'à secrétaire... C'était le maximum qu'on pouvait faire ça. Il n'y avait pas d'autres jobs qui étaient disponibles.

Intervieweur : Est-ce que ça vous fâchait ça ?

H.L. : Ben on ne s'en rendait pas tellement compte dans ce temps-là. On ne s'en rendait pas compte. Puis euh...On se faisait passer par-dessus la tête par une anglophone qui ne parlait même pas...elle parlait français mais elle ne l'écrivait pas. C'est nous autres qui traduisaient.

Intervieweur : Et elle, elle a eu un poste plus élevé ?

H.L. : Oui, oui. Et elle venait d'entrer. Il en avait rien qu'une fac ils l'ont pris. Une anglophone. Nous autres c'était...il y avait moi puis R. qui auraient dû...Moi la première qui était en ligne, puis R. la deuxième en ligne. Et on n'en a pas eu...

Intervieweur : Ça vous a fâchée ça ?

H.L. : Bien on n'a pas aimé ça mais on ne se rendait pas compte à quel point...On était habituées à la discrimination linguistique.

Intervieweur : Ah oui ? Il y en avait beaucoup ?

H.L. : Oui, il y en avait oui.

Intervieweur : Comment ça se passait ?

H.L. : Bien ça se passait que...D'abord il fallait travailler dans les deux langues. La langue de travail c'était l'anglais. Puis, chose étrange, tout le temps que ça été la langue de travail anglais, que c'était la Shawinigan Water, les patrons qui étaient francophones, il fallait que je corrige leur anglais et que j'arrange ça. Quand Hydro-Québec est arrivé, c'est le français qui est devenue la langue de travail, bien là les patrons sont devenus anglophones. Fac là, il fallait que je prenne en anglais la sténographie puis que je traduise.

Intervieweur : Donc vos patrons immédiats à la Shawinigan, c'étaient des francophones, pas des anglophones...

H.L. : Euh...C'était euh. Ça a été des francophones...J'ai eu les deux. J'ai eu les deux.

Intervieweur : Comment ça se passait avec ces patrons-là ?

H.L. : Très bien.

Intervieweur : Oui ?

H.L. : Excepté le bonhomme Courteau, je l'ai toujours appelé de même. D'abord quand il m'a engagée il m'a donné le plus bas salaire que c'était possible de donner. Après ça il a euh...il n'a jamais été correct. Il était, ah non je ne l'aimais pas lui. Il m'a fait du tort.

Intervieweur : Qu'est-ce qu'il faisait ?

H.L. : Ben euh...il était euh...comment je dirais ben ça donc...Il n'était pas aimable et puis il n'était pas...euh...moi il me déplaisait ben gros. Et puis après ça j'ai été transférée au...qui donc ? Je perds assez la mémoire, c'est épouvantable...Des affaires que je devrais savoir là...

Intervieweur : Ça m'arrive aussi. Quand on n'y pense pas...

H.L. : Mais c'est épouvantable moi. J'ai 79 ans, j'ai jamais eu...La mémoire c'est une faculté qui se cultive. Moi je ne l'ai jamais cultivée. Quand j'allais à l'école, disons en français, je vais commencer par là. La langue était le français mais j'étais, j'apprenais pas par cœur, excepté ce qui était obligatoire. Naturellement les capitales, il fallait apprendre les noms des capitales des États-Unis. Tous les états, oui, il fallait apprendre ça. En tout cas. Rien que ça que j'apprenais par cœur, le reste c'était par le raisonnement. Ça, ça faisait rire la classe et les sœurs, elles me laissaient faire. (passage inaudible) Mettons que je contais la bataille des plaines d'Abraham, ça faisait rire tout le monde. Je racontais ça comme si c'était...dans mes propres mots. J'ai déjà eu des cas, des premières de classe qui apprenaient pas cœur, rendues à la fin de l'année quand il y avait le gros cours là, qui venaient de Montréal puis autre, elles perdaient ben ben des points parce qu'ils changeaient les questions. Si c'était pas la même question que le livre, elles étaient toutes perdues. Moi je n'étais pas perdue, moi. Je connaissais l'histoire dans ma tête raisonnée, c'était raisonné mes affaires. Donc ma mémoire n'a pas fonctionnée ben ben.

Intervieweur : Vous avez raison. Ils font plein d'exercice pour pratiquer la mémoire.

H.L. : Ouin mais il est trop tard là.

Rires.

Intervieweur : Il est trop tard...

H.L. : Je peux rien qu'en perdre, c'est tout.

Intervieweur : Je vais vous faire pratiquer aujourd'hui.

H.L. : Je m'en vais sur 80 ben vite.

Intervieweur : Vous me disiez bon vous avez été sténo-dactylo, puis vous me disiez qu'à ce moment là, il n'y avait pas beaucoup d'accès à des promotions pour les femmes. Justement, est-ce que la Shawinigan engageait beaucoup de femmes à cette époque-là ?

H.L. : Ben comme secrétaire oui. Ils en avaient besoin, il y avait ben des ...C'était grand la Shawinigan Water, ça couvrait une bonne partie de la province. Ça fait qu'ils avaient besoin de femmes pour travailler comme secrétaires et sténo-dactylo, puis dactylo.

Intervieweur : Ça s'arrêtait là.

H.L. : Ça s'arrêtait là.

Intervieweur : Puis vous vous dites qu'à cette époque-là...

H.L. : Après l'Hydro que moi j'ai commencé à... (elle fait le geste de gravir des échelons)

Intervieweur : Et puis vous dites qu'à cette époque-là, on se rendait plus ou moins compte que...

H.L. : Non c'est vrai parce que c'était normal quasiment. C'était tellement habituel que c'était devenu quelque chose de normal. On était assez contentes d'avoir une job que je vous garantis que...Puis les hommes passaient...dans les familles les garçons étaient bien mieux traités que leurs sœurs, les sœurs ça torchait ça. Elles lavaient la vaisselle, elles faisaient, elles aidaient. Puis les petits gars eux autres, ils s'amusaient et ils faisaient rien. Ça commençait

dans les familles ça fait qu'on était habituées à ça, nous autres. Nous autres on était 5 filles et 1 garçon et il y avait rien que mon père. Puis mon père c'était doux comme un agneau ça. Puis mon frère aussi, il était plus à l'aréna qu'ailleurs.

Intervieweur : Donc c'était vraiment dans votre famille c'était comme ça, donc dans un lieu de travail, c'était encore comme ça, puis ce n'était pas différent pour vous. C'était normal...

H.L. : C'était normal. Comme dans la famille je dis, il n'y avait pas de discrimination envers nous autres, envers les femmes, c'était ma sœur aînée qui nous élevait, euh, la deuxième, l'aînée elle travaillait puis elle donnait tout son salaire. Parce que mon père ne faisait pas un gros salaire, puis on était six pareil.

Intervieweur : Donc il fallait travailler pour subvenir aux besoins de la famille.

H.L. : Oui, oui. Puis c'était normal ça de commencer à 18 ans ou 17 ans de travailler. C'était pas mal normal. Mais ceux qui n'apprenaient pas l'anglais, ils avaient (inaudible) puis les restaurants.

Intervieweur : Donc vous vous avez appris l'anglais pour avoir un meilleur travail ?

H.L. : Oui. Puis c'est ça que j'en venais à mes propres mots. J'en avais pas de propres mots en anglais. Puis en plus un autre des avantages, dans les pensionnats c'était de telle heure à telle heure vous faites ci, de telle heure à telle heure, vous faites d'autre chose. On avait l'étude de telle heure à telle heure. Moi j'aurais aimé étudié plus longtemps mais quand c'était fini, c'était fini. Je suis arrivée deuxième à la fin de l'année.

Intervieweur : C'est pas mal ça !

H.L. : Ah oui ! J'avais du talent ! Je te dis j'avais...du talent avec ma tête mais pas avec mes mains. Ces deux mains-là n'ont jamais su rien faire de bon.

Rires

Intervieweur : Et là vous me dites au travail on parlait anglais. Même avec vos patrons francophones, vous parliez anglais ?

H.L. : Oui oui. Entre nous autres, on parlait français. Mais je veux dire la langue de travail dans le sens que tout se qu'on écrivait et les rapports puis tout se faisait en anglais. Puis les les...J'avais M. Brannon lui par exemple, il parlait français. On parlait les deux langues. Monsieur Danneau (?) (inaudible) lui, il parlait les deux langues...ah ben là je suis rendue dans...il n'était pas là du temps de la Shawinigan. Il passait son temps à switcher d'une langue à l'autre. Des fois, les j et les g, c'est l'inverse en anglais, alors je lui disais, le dites vous en français ou en anglais. Ou des fois il disait, il voulait m'expliquer quelque chose en français puis là je lui disais ben non, on ne dis pas comme ça, comme ça. Il pensait souvent en anglais. Quoiqu'il parlait sans accent le français puis l'anglais. Il me disait, il faut quand même que ce soit dans un français convenable. Mais ça j'ai travaillé pour lui après...C'est parce que je saute sur l'Hydro moi là.

Intervieweur : Ça se chevauche hein...Puis si on parle de la Shawinigan comme telle, comment est-ce que vous décririez votre expérience de travail ? Qu'est-ce que...

H.L. : On aimait ça notre travail. Puis on était bien attachés à la compagnie. On était bien. On se considérait très bien traités. Puis il y en avait ben qui se payaient des petits vols, dans les outillages puis la compagnie le savait et elle ne disait rien.

Intervieweur : Ok mais pas dans les bureaux...

H.L. : Non pas dans les bureaux.

Intervieweur : À la shop.

H.L. : Mais même dans les bureaux, des crayons puis, si vous voulez parler de...dans l'entretien là, dans les centrales, les postes, il y avait des hommes qui se payaient le luxe de prendre un outil ici, un outil là. Puis la Shawinigan, ils le savaient et ils ne disaient rien.

Intervieweur : Est-ce que vous aviez des avantages sociaux ?

H.L. : Oui, on avait deux semaines de vacances puis on avait les congés normaux payés...

Intervieweur : Vous n'aviez pas l'assurance-hospitalisation ?

H.L. : Euh...On avait-tu la Croix-Bleue dans ce temps-là ?

Intervieweur : J'ai vu des annonces mais je ne sais pas en quelle année, ça commence. Je pense que ce n'était pas étendu à tous les départements.

H.L. : C'est drôle. M. a plus de mémoire que moi, elle s'en serait rappelé.

Intervieweur : Non, elle ne s'en rappelait pas hier.

H.L. : Elle ne s'en rappelle pas elle non plus.

Intervieweur : Non.

H.L. : Je ne me rappelle pas si on avait la Bleue. On a eu un fond de pension rien qu'en dernier, dernier, juste avant l'étatisation. C'était pitoyable ! Parce qu'on n'avait pas de syndicat, on n'a jamais eu de syndicat.

Intervieweur : Vous n'étiez pas syndiqués ?

H.L. : Non. Ça fait qu'eux autres, ils organisaient leur affaire pour pas qu'on ait des trop grosses pensions. À eux autres oui, les boss. Les big-shot. Mais nous autres, on savait pas qu'on... On se disait pareil à l'Alcan et à la Belgo, ils sont mieux payés que nous autres mais nous autres on est mieux traités qu'eux autres. Ça ça se disait ça. Je l'ai entendu dire souvent.

Intervieweur : Pourquoi vous pensiez que vous étiez mieux traités ?

H.L. : Euh... ils étaient moins durs avec nous autres. Ils étaient moins exigeants peut-être ben. Je sais qu'on se trouvait ben traités nous autres comparativement aux autres usines où il fallait qu'ils collent.

Intervieweur : Dans les années 50, de ce que j'ai vu à Shawinigan, il y avait beaucoup beaucoup de grèves. Alcan, la Belgo, la Chemicals.

H.L. : Oui. C'est les syndicats qui ont mis la ville à terre. Ils avaient beau jeu. Nous autres, on n'en avait pas de syndicat. On en a eu dans le temps de l'Hydro.

Intervieweur : Il y avait un syndicat de bureau à ce moment là mais vous n'étiez pas dedans...

H.L. : Ouin c'était pas, pas ben ben...

Intervieweur : C'était juste une minorité...

H.L. : Oui pis c'était, c'était rien qu'entre nous autres, entre la compagnie et les employés. Il n'y avait pas de syndicat comme la CSN, ces affaires-là. On avait pas ça. Mais les autres compagnies en avait et elles avaient beau jeu. Ils disaient cette année, je cré ben qu'on va faire la grève à la Belgo puis cette année, on va peut-être ben faire ça à la Chemicals. Puis cette année, à l'Alcan. Ça fait qu'ils ont tout mis à la ville à terre.

Intervieweur : C'est comme ça que vous le voyez ?

H.L. : Je le vois comme ça. Puis il y en a d'autres qui le voient de la même façon aussi.

Intervieweur : Donc dans le bureau, quand on voyait, quand vous parliez peut-être des grèves. Est-ce que vous en parliez ?

H.L. : Ben nous autres on étaient contents de ne pas être en grève. (rires) Parce qu'on n'est pas payés quand on est en grève. Ben là, je n'embarquerais pas encore sur l'Hydro... Je n'ai jamais été syndiquée de ma vie, moi. Jamais même avec l'Hydro. J'étais non-syndicable.

Intervieweur : Parce que vous étiez secrétaire à ce moment-là...

H.L. : Ah j'étais plus que ça.

Intervieweur : Oui mais vous aviez un poste qui était sensible.

H.L. : Oui qui était non-syndicable.

Intervieweur : Donc à cette époque-là, dans les années 50, dans votre bureau à vous, vous n'étiez pas syndiqués, ça ne vous touchait pas, mais qu'est-ce qui se disait à propos des autres syndicats, c'est que... Qu'est-ce qui se disait ?

H.L. : Je ne me rappelle pas que les gens en parlaient tellement. Ils savaient que l'Alcan mettons était en grève. Il fallait passer devant pour s'en venir travailler et des fois ils essayaient de nous arrêter les grévistes de l'Alcan. Mais en général, on n'en discutait pas tellement puis ça nous regardait pas.

Intervieweur : Tout simplement. Et vous disiez qu'en général votre expérience de travail à la Shawinigan, c'était assez...un bon souvenir.

H.L. : Oui. C'est un bon souvenir. Excepté que aujourd'hui je me rend compte qu'avec l'étatisation j'ai regagné énormément en salaire, en pouvoir d'occuper des postes supérieurs, en toute sorte d'affaires. Mais on regrettait notre...au début, on a été syndiqués de force, je veux dire étatisés de force. C'est par la suite que je me suis rendue compte que finalement c'était une bonne chose.

Intervieweur : Et vous est-ce que vous avez travaillé, bon ensuite à Hydro-Québec, mais jusqu'à votre retraite ?

H.L. : À l'âge de 55 ans, j'ai pris ma retraite.

Intervieweur : Mais vous avez sûrement des collègues qui ont arrêté de travailler parce qu'elles se sont mariées ou ont eu des enfants. Comment ça marchait ?

H.L. : Ah, elles pouvaient continuer à travailler. Oui, oui.

Intervieweur : Oui ?

H.L. : Il n'y avait pas de problème. Du temps de la Shawinigan...

Intervieweur : Oui c'est plus ça.

H.L. : Ouin. Du temps de la Shawinigan, je ne pense pas qu'il y ait eu des problèmes. Il n'y en avait pas ben gros qui se mariaient et qui continuaient à travailler. Dans ce temps-là, elles restaient à la maison.

Intervieweur : Mais si elles avaient voulu continuer à travailler ?

H.L. : Ben elles auraient pu.

Intervieweur : Même avec des enfants ?

H.L. : Oui. Les enfants, ça regardait pas la compagnie. En autant, qu'ils ne demandaient pas une semaine de congé pour aller prendre soin du petit. Les enfants, c'était l'affaire des parents puis le travail, c'était le travail. C'était normal finalement.

Intervieweur : Il n'y avait pas nécessairement d'accommodation.

H.L. : Ben, non. La Shawinigan, ils étaient généreux. Regardez, nous autres-là. C'était la Shawinigan en 1955...

Intervieweur : Oui en 55.

H.L. : La Shawinigan. Bon bien, on a pris deux semaines de vacances puis ce qui restait pour faire deux mois, on l'a pris à nos frais R. pis moi.

Intervieweur : Pour votre voyage en Europe...

H.L. : Puis ils n'ont pas émis d'objection. Ils ont engagé deux autres filles temporairement. Mais M. était l'une d'elles et elle est restée elle. Parce que ça s'est adonné que...

Intervieweur : Il y a quelqu'un d'autre qui est parti.

H.L. : Oui.

Intervieweur : Donc vous avez pu prendre ce deux mois de congé.

H.L. : Oui.

Intervieweur : En partie pas payé.

H.L. : Oui mais ça ne fait rien, ils auraient pu dire « Ah non, vous avez deux semaines de vacances. Allez-y deux semaines. » Aller deux semaines en Europe, wow ! (rires) Je serais restée à la maison.

Intervieweur : Ce n'est pas long.

H.L. : Deux mois, ça valait la peine. Nous autres dans la famille, les cinq filles là, on a eu des correspondants dans les pays francophones. Puis j'en avais en Belgique. Et quand R. pis moi on est allées, lui, mon correspondant, s'est marié. Puis ils ont continué tous les deux à m'écrire à moi. Et puis quand on est allées en Europe, on est allées en Belgique et on a été bien reçues chez eux. On a loué une auto, on est parties de l'Allemagne avec le couple. Après ça, on a loué une autre auto et on a fait une partie de la Suisse, avec son frère à elle, un Desmeth. Il s'appelait Desmeth mais mon correspondant c'était Claes, C-L-A-E-S puis avant de savoir comment prononcer le nom, on disait Claès. Je disais mon correspondant Claès. C'est rendues là qu'on a vu que ça se prononçait Claes. (rires) Ça s'écrivait C-L-A-E-S.

Intervieweur : Qu'est-ce qui vous a donné le goût de partir comme ça, deux mois ?

H.L. : Ça s'est passé drôlement. R. travaillait au coin de euh...c'est bête, c'est-tu effrayant travailler ben des années là, plus capable de me rappeler le nom de la rue. Elle travaillait sur le coin elle et moi j'étais à côté du coin. Elle venait faire des photocopies ou elle venait chez nous. Et puis elle arrive devant mon bureau puis je lui ai dit ça comme ça. Je lui ai dit : « On irais-tu en Europe ? » Elle a dit oui. Ça c'était en 53. Mais ce n'était pas l'idée d'apprendre l'italien. C'était une autre idée que j'avais eu...(passage inaudible) (rires) On apprend l'italien. On a appris 800 mots pareil. Je pourrais vous les montrer, je les ai encore et ils sont tous numérotés. On mettait le français, l'anglais et l'italien, l'italien, le français, l'anglais. On mélangeait ça un peu et on se demandait les mots. Et on a fait la bêtise, je ne sais pas pourquoi, d'arrêter aux verbes irréguliers. C'est comme en français, il y a des verbes irréguliers et ça, ça comme avoir et être, et ces affaires-là, on n'a pas...Mais ça fait rien, on est allées en Italie, puis on était avec un groupe de 14 Belges, dans un mini-bus. Le conducteur c'était un Belge, il était cow-boy un peu, puis rendu en Italie, il a accroché un

auvent. Et puis nous autres, je ne sais pas où étaient les autres Belges, on étaient assises, sur le bord du fossé, juste R. pis moi, et dans ce temps-là, il y avait peu de gens qui voyageaient, ça fait que c'était quasiment écrit dans notre face, touristes (rires). Ça fait qu'ils sont venus nous trouver et ils parlaient leur langue comme de raison...C'est là que l'italien est devenu utile ! Mais R. parlait encore pas ! Mais moi j'ai répondu. Puis miracle ! Il y avait un mot qui était bien nécessaire. Accrocher, je ne savais pas le mot italien. Puis ils disaient euh...ils employaient un mot et puis il y a rien qu'une lettre en français qui est différente. Voyez-vous ma maususe de mémoire ! En tout cas, comme je ne savais pas le mot accrocher, j'avais entendu une interview d'un baryton à la télévision de Radio-Canada. Un baryton qui chantait partout en Europe puis à Convent Garden et il faisait du millage. Puis il a dit qu'une des cantatrice lui avait dit Nontocar(?) Puis il traduit, ça voulait dire ne me touchez pas. Ça m'était resté dans la tête. Tocar, ça doit être tocane le verbe. Ben j'ai dis Abiamos tocarto le mot là, que je ne suis pas capable de me rappeler. Comment j'aurais dit toucher au lieu d'accrocher...ça disait ce qu'ils voulaient savoir. Et ils étaient heureux qu'on ait parlé leur langue. Mon Dieu qu'ils étaient heureux ! Il y avait comme je vous dis peu de touristes à l'époque. Ça faisait rien que dix ans que la guerre était finie. Cologne était complètement rasée ! Sauf la cathédrale, apparemment le derrière avait été légèrement touché. C'était une cathédrale gothique, ben belle. Puis les Alliés avaient eu, et c'est évident qu'ils avaient eu l'ordre, de ne pas toucher à la cathédrale. Tout le tour, c'était des....des ruines ! Complètement ! Les gens vivaient dans les ruines !

Intervieweur : Ça vous a marquée...

H.L. : Ben ça m'avait...Au début, je ne savais pas comment ça se fait que la cathédrale était pas, n'avait pas été touchée, je l'ai su par la suite. Les Alliés avaient eu instruction de bombarder la ville, raser la ville, mais de ne pas toucher à la cathédrale. Ils y ont touché par hasard-là mais apparemment ce n'était pas grave. Et puis moi j'ai vu rien que le devant, c'était ben beau. Mais la plus belle cathédrale gothique au monde d'après moi, c'est la cathédrale de Milan.

Intervieweur : De Milan ?

H.L. : Ah quelle est belle ! Quelle est donc belle ! J'ai pas vu le dedans mais dehors c'est superbe. C'est du gothique mais plus encore raffiné que celle de Cologne.

Intervieweur : Est-ce que ça a changé votre vision des choses quand vous êtes revenue de ce voyage-là en Europe ?

H.L. : Non.

Intervieweur : Non ?

H.L. : Non. Ça nous a fait voir du pays mais à part de ça, j'ai continué à vivre comme je vivais.

Intervieweur : Quand on parle de la Shawinigan, si on revient à la Shawinigan, vous me parliez tout à l'heure des francophones, des anglophones, ça se sentait, est-ce qu'il y avait une tension ?

H.L. : Non, non. Non, non. Non, ça allait très bien dans cette compagnie-là, ça marchait bien. On était heureux là. Tout le monde était content. C'est pour ça quand on a été étatisés, tout le monde était mécontent. Ils ne savaient pas qu'ils allaient y regagner finalement. Moi je le dis, c'est la vérité. Moi j'étais mécontente, et puis j'étais pas heureuse. La Shawinigan c'était de l'or en barre ça.

Intervieweur : Mais vous parliez tout à l'heure d'une collègue anglophone qui était arrivée et qui était passée devant vous. Ça est-ce que ça arrivait souvent ?

H.L. : Ben ça pouvait pas arriver souvent, y'en avait pas. J'en ai même vu une qui avait été élevée sur des Cèdres à côté de chez R. justement. Elle ne parlait ni oui ni non en français. Pas un mot ! Puis ils l'ont engagée. Mais temporairement parce qu'elle continuait à étudier elle. Elle vivait à côté du high school, puis elle était élevée par des parents

anglophones, ça se comprend pas mal qu'elle n'ait pas appris le français. Elle ne jouait pas avec des francophones.

Intervieweur : Est-ce que ça vous fâchait ça, qu'elle ne parle pas français ?

H.L. : Ben, Jean, Jean elle parlait couramment, c'est qu'elle l'écrivait pas. C'est nous autres qui faisait le le...

Intervieweur : Le travail.

H.L. : Le travail de traduire. Mais l'autre, je ne sais pas ce qu'elle faisait ma foi du bon Dieu, mais elle a pas été longtemps, je pense que c'était rien que pour l'été. Mais ça m'avait frappé. Il avait fallu lui demander cou donc il y a-tu de quoi, is there something wrong with your head.

Intervieweur : Ça vous fâchait un peu qu'elle ne parle pas français ?

H.L. : Ben oui ! Je trouvais ça impensable à Shawinigan...Falls. Mais Shawinigan pareil où 90 pour cent de la population était francophone. Il y avait beaucoup d'anglophones à l'époque, à cause des usines toujours. Puis les patrons c'étaient des anglophones. Toute la gang. Pour vous donner un exemple à Shawinigan, il y a un Écossais qui a immigré au Canada, qui a été engagé par la Shawinigan, puis il parlait assez avec un accent épouvantable qu'on ne le comprenait pas. Il avait eu la job qu'un monsieur, un homme qui avait étudié l'agriculture et tout ça. Puis lui il ne connaissait rien mais ils lui ont donné, il venait de l'Écosse lui !

Intervieweur : Ça vous fâchait ça...

H.L. : Ben moi ça me fâchait pour M.Masson...

Intervieweur : Donc il y avait des anglophones qui passaient avant vous autres....

H.L. : Oui. Ben les patrons l'étaient à peu près tous.

Intervieweur : Les grands patrons là.

H.L. : Oui. Les grands.

Intervieweur : Ok. Mais là vous me dites qu'il n'y avait pas de tension mais en même temps il y avait un peu de frustration parfois.

H.L. : Pas vraiment. Parce qu'on aurait été malheureux si y avait...

(fin de la cassette, changement)

H.L. : Elle n'écrivait pas le français elle non plus. Il y a eu Jean et puis cette jeune-là (passage inaudible)

Intervieweur : Et là évidemment, il y avait francophone, anglophone, est-ce qu'il y avait des gens d'autres, vous parliez d'un Écossais tout à l'heure, d'autres nationalités ?

H.L. : Pas vraiment.

Intervieweur : C'étaient surtout des Canadiens-anglais.

H.L. : Oui. Oui. Moi mes boyfriend là à 99,9%, c'étaient des anglophones, ingénieurs, qui venaient travailler pour les usines. Ça venait de l'est, de l'ouest, un petit nombre des États-Unis. Ils ont tous été anglophones. C'est pour ça qu'à un moment donné, je parlais tellement bien l'anglais que j'avais aucun accent. Ils ne savaient pas que j'étais francophone. Pas mes boyfriend, eux autres le savaient mais le monde à qui je parlais. On en rencontrait nous autres des anglophones qui venaient visiter Shawinigan. C'était toute une ville ça.

Intervieweur : Il y avait beaucoup de nationalités, dans le sens qu'il y avait beaucoup de Canadiens d'un peu partout au pays qui venaient ici.

H.L. : C'étaient des Canadiens.

Intervieweur : C'était juste des Blancs, des Canadiens blancs...,il n'y avait pas d'Asiatiques ou...

H.L. : Oui. Des Noirs on n'en a jamais eu.

Intervieweur : Vous me disiez que ça se passait bien, qu'il n'y avait pas de tensions, il y avait plein de gens d'un peu partout et tout le monde s'entendait bien.

H.L. : Oui, mais les gens d'un peu partout....Les boyfriends dont je vous parle, ils travaillaient pour différentes compagnies eux autres. Ce n'était pas nécessairement rien que de la Shawinigan. Ils venaient de toutes les compagnies qui avaient besoin d'ingénieurs. Et nous autres, il ne faut pas les blâmer, regardez, qu'est-ce qu'on faisait nous autres les francophones. D'abord on avait une gang d'enfants, pour commencer, au départ. Ça partait mal les choses et puis ceux qui avaient la chance d'étudier, c'étaient des notaires, des avocats, des prêtres et des euh...il y en avait 4...

Intervieweur : Des médecins ?

H.L. : Des médecins oui. Ça fait que des ingénieurs y en avait pas...

Intervieweur : Ok. Donc pour vous c'est parce que vous aviez des domaines d'études différents tout simplement que ça se passait comme ça.

H.L. : Probablement, c'est ça.

Intervieweur : Et si on parle de la religion aussi, bon, les francophones catholiques, les anglophones souvent étaient protestants....

H.L. : Ça il n'était pas question de religion, jamais.

Intervieweur : Non, vous n'en parliez pas ?

H.L. : Non, non. Ça regardait chacun ça.

Intervieweur : Ok, c'était établi...

H.L. : Je savais que nous autres les francophones, on était catholique en général. Sur l'application, ils demandaient quelle religion mais ça fait rien ça, ça dérangeait rien.

Intervieweur : Mais vous n'en parliez jamais....

H.L. : Ah non.

Intervieweur : Ça ne vous dérangeait pas...

H.L. : Ben non. Les uns pratiquaient, les autres. Les anglophones c'est sûr pratiquaient moins. Nous autres, on était pognés par notre mère la sainte Église.

Intervieweur : Oui, c'était strict...

H.L. : Hey bateau ! Et comment ! C'étaient eux autres qui menaient la barque. Eux autres avec les politiciens qui étaient...sous Duplessis. (rires) (passage inaudible) Et misère ! Ça fait qu'à part de ça, qu'est-ce que je pourrais vous dire donc...

Intervieweur : Bien j'ai d'autres questions pour vous....

H.L. : Oui.

Intervieweur : On parlait de vos collègues tout à l'heure, comment, avec vos collègues féminines, vos collègues masculins, puis vos patrons, comment ça se passait vos relations ?

H.L. : Ça se passait bien.

Intervieweur : Oui ?

H.L. : Oui. Il n'y avait pas de chicane. On s'entraidait. Même je pourrais aller jusqu'à vous raconter quelque chose. Fermez ça.

J'éteins le magnétophone pendant quelques minutes. Elle me raconte que les jeunes filles prévenaient les nouvelles des hommes dont elles devaient se méfier. Lors des fêtes dansantes, elles empêchaient ceux qui étaient trop entreprenants de les inviter.

Intervieweur : Donc il y avait beaucoup d'entraide avec vos collègues féminines ?

H.L. : Oui, oui.

Intervieweur : Et vos collègues masculins, est-ce que des fois...

H.L. : Non, on peut pas dire. De la chicane il n'y en avait pas.

Intervieweur : Mais est-ce que, est-ce que...par exemple je posais la question à Mme C. hier, le harcèlement sexuel c'est quelque chose dont on parle aujourd'hui, à l'époque est-ce que vous en parliez ?

H.L. : Oui (ton hésitant) euh mais encore ce n'était pas un problème, ça ne constituait pas un problème.

Intervieweur : Vous le contourniez, comment vous réagissiez ? Si ça arrivait, si ça avait lieu...

H.L. : On gardait nos distances. C'était le moyen ça. Il y en avait un entre autres que je ne vous nommerai pas parce qu'il a été célèbre, c'était un Canadien Français, il était bien connu. Et quand ça venait le temps du jour de l'an, euh, là j'appelais R. puis je lui disais : « Traverse, il va vouloir me souhaiter la bonne année. » Puis les becs de longue durée, j'en voulais pas de ça moi. Ça fait qu'elle traversait et elle venait lui souhaiter la bonne année. Il la trouvait gentille et moi je me sauvais de ça. À Noël et au jour de l'an je la faisais venir. (rires)

Intervieweur : Donc vous collaboriez dans le fond afin d'éviter les situations...

H.L. : Oui, oui. Mais c'était plutôt rare. Je ne peux pas dire que les collègues masculins étaient...

Intervieweur : en général.

H.L. : En général non. Il y en avait en particulier quelque part. Ceux-là, ben on les évitait.

Intervieweur : C'est ça. Vous le saviez...

H.L. : Ben oui, on savait quoi. On était capables de se défendre.

Intervieweur : Pour les jeunes filles qui arrivaient...

H.L. : Oui, à un moment donné, elles embarquaient dans notre groupe, dans le sens qu'elles avaient assez de temps de travail pour pouvoir s'arranger...

Intervieweur : avec vous...

H.L. : Oui comme nous autres on s'arrangeait.

Intervieweur : Et justement, vous aviez de bonnes relations, vous vous voyiez en dehors du travail ? Vous aviez des activités en dehors du travail ?

H.L. : Euh...Je sortais avec R.

Intervieweur : Surtout...

H.L. : Oui. J'en avais une autre (inaudible) mais elle n'a jamais travaillé pour....

Intervieweur : Ok. Mais la compagnie organisait des activités aussi ? Pour les employés...

H.L. : Y avait la cabane à sucre puis on avait des parties. Pour différentes occasions. Ça on a eu. On peut dire qu'on avait du fun.

Intervieweur : Il y avait des activités sportives, on parlait de quilles tout à l'heure....

H.L. : Les quilles, il y a eu rien que ça comme activité.

Intervieweur : Surtout ça.

H.L. : Oui.

Intervieweur : Ok.

H.L. : J'aurais pas voulu avoir d'autre chose non plus.

Intervieweur : Non ?

H.L. : Non, je n'ai jamais été sportive.

Intervieweur : Mais il y avait beaucoup de fêtes et vous parliez tout à l'heure des fêtes de retraite aussi...quand quelqu'un partait...

H.L. : Oui. Toute occasion qui pouvait euh pas susciter mais amener un party, on en avait un. (rires)

Intervieweur : Quand une femme se mariait...

H.L. : Pis ils nous laissaient partir avant l'heure...

Intervieweur : Oh !

H.L. : Pour qu'on puisse euh...

Intervieweur : S'arranger...

H.L. : Ils aimaient qu'on soit bien mis, bien coiffée et bien maquillée.

Intervieweur : C'était important l'apparence ?

H.L. : Ben d'abord...Pour commencer j'ai toujours refusé de porter des pantalons au bureau. Je pense qu'avant l'Hydro, il n'en avait pas. De toute façon, je n'en ai jamais porté de ma vie. C'étaient des robes et des jupes et j'achetais du classique de sorte que je pouvais mettre un costume mettons 6 mois (passage inaudible) et puis je le remettais dans le garde-robe et je le serrais. Puis au bout de cinq ans, je le sortais. Ah ben ! Tu t'es acheté un costume neuf ! Parce que j'achetais du classique. Pas la mode là (elle montre ses chevilles) ou la mode rase-trou. Non, non jamais. Medius (?) comme on dit en latin. En bas du genou. Comme il faut. Pas pas à la mi-jambe. En bas du genou là puis c'était ça.

Intervieweur : Ça fait que s'habiller et tout ça, c'était important...

H.L. : C'était important qu'on soit tous bien mis. Pour les parties, il fallait encore mettre des robes de plus grande classe que pour aller travailler. On n'était pas pour mettre des pierres du Rhin pour aller travailler. (rires) On savait quoi mettre quand. On savait mieux que, on s'habillait bien mieux que...ouin. (rires)

Intervieweur : Quand par exemple un femme partait pour se marier, quittait la compagnie, vous faisiez une fête pour elle ?

H.L. : Oui. Toute occasion était bonne pour faire une fête. (rires) Nous autres les filles on y faisait un party de filles là. Puis la compagnie en faisait un, je cré ben. Les patrons et tout. Quand on avait des parties, c'était pas les ouvriers qui venaient. C'était juste les boss pis nous autres. (passage inaudible) On travaillait pour ce monde-là. On travaillait pas pour le gars qui arrangeait des...dans....

Intervieweur : Donc il y avait vraiment une grosse division entre l'usine et les bureaux ?

H.L. : Oui ! Même entre le C and D puis le P and P.

Intervieweur : Donc entre les départements...

H.L. : C'était même, on aurait dit...Le C and D était plus francophone parce que c'était le service à la clientèle ça. Puis nous autres au P and P, production and (?) (passage inaudible) la régulation pour les eaux, toutes ces affaires-là qui n'étaient pas du service à la clientèle direct.

Intervieweur : Ok. Donc même là il y avait une séparation...

H.L. : Oui. Entre le C and D puis nous autres.

Intervieweur : Est-ce qu'il y avait une rivalité ou...

H.L. : Non (ton hésitant). Je ne dirais pas mais ils nous aimaient moins. Ils disaient ils sont plus collés avec Montréal qui était le siège social. Le P and P, on était plus collés avec eux autres.

Intervieweur : Donc, il y avait quand même beaucoup d'activités en dehors du bureau...

H.L. : Oui, oui. On avait nos parties pis on aimait ça.

Intervieweur : C'était important.

H.L. : M. elle a dû en parler des parties...

Intervieweur : Oui. C'était important.

H.L. : On aimait ben ça. Puis ça se passait bien. Il n'y avait pas de saoulerie et d'affaires de même. Personne se dérangeait disons.

Intervieweur : C'était la compagnie qui organisait ça. C'était important que la compagnie fasse ça ?

H.L. : Oui, la compagnie. Mais on payait nos drinks. Non, admettons ça avait lieu au...où je dirais ben, au manège militaire mettons, on louait un étage ou quelque chose. On payait nos drinks. C'était pas la compagnie qui nous les payait. Ils organisaient le party eux autres. Et comme j'ai dit, ils nous renvoyaient plus de bonne heure pour se pomponner.

Intervieweur : C'est tout le monde au bureau qui prenait soin de son apparence. Toutes les filles du bureau.

H.L. : Oui.

Intervieweur : Est-ce que les gens, les patrons vous le disaient ?

H.L. : Jamais, ils ont rien dit.

Intervieweur : Ils n'ont jamais rien dit.

H.L. : À ma connaissance. Moi, ils ne pouvaient pas rien me dire, j'étais toujours bien mise (rires), puis toujours maquillée. J'ai cessé de me maquiller le jour de mon, mon...ma pension. J'ai dit là, là....

Intervieweur : Ça va faire....

H.L. : Puis j'ai commencé à porter des pantalons. Je mets à peu près jamais de robe. Mais il n'y a plus rien qui me fait, j'ai engraisé depuis ce temps-là. Ça fait 23 ans, 24 ans.....Tout le monde était bien mis du temps de la Shawinigan. C'était avant l'époque des horreurs...

Intervieweur : Des horreurs ?

H.L. : Ben les vêtements horribles. Les pantalons déchirés et des affaires...Même les gens qui travaillaient dans...ils avaient des vêtements de travail mais ce n'étaient pas des affaires affreuses.

Intervieweur : L'apparence c'était important...

H.L. : Ben pour nous autres. C'était pas les patrons qui disaient « Hey vous allez mettre ci... » On le mettait, ils n'avaient pas besoin de nous le dire.

Intervieweur : Ok, ils n'avaient pas besoin....

H.L. : Oh non, oh non. Jamais. Je ne me rappelle pas, à moins que je n'en ai pas eu connaissance, qu'il y en ait eu une qui se soit fait dire....Je ne vois pas qui ça pourrait être, si c'était arrivé.

Intervieweur : C'était comme ça pour tout le monde...

H.L. : Oui, oui. Tout le monde s'habillait...C'était l'affaire à faire de s'habiller proprement et convenablement pour travailler. Il fallait être bien mis, et bien maquillées.

Intervieweur : Et puis si on parle...On parlait tout à l'heure de Shawinigan comme telle... Pas pas juste la compagnie, mais la ville, à cette époque-là. Comment vous décririez la ville ?

H.L. : Splendide ! Magnifique ! Merveilleuse ! La plus belle ville du Canada que je vous ai dit. Belle d'apparence puis propre. Puis...Tout était beau ! Tout était beau !

Intervieweur : Et puis l'ambiance ?

H.L. : L'ambiance était belle ! Tout le monde travaillait ! Les parents, les parents restaient à la maison...les mères élevaient les enfants. C'était comme ça que ça se passait dans le temps. Puis les enfants étaient bien élevés et les sœurs n'auraient pas enduré qu'on...si c'était les mains jointes, c'était les mains jointes...On ne les déjoignait pas.

Intervieweur : C'était strict là...

H.L. : Très strict ! Mais on ne le regrette pas. Ils nous ont bien élevés. On était bien élevés à la maison et bien élevés à l'école. Par les religieuses et les maîtresses là, celles qui étaient enseignantes, pas religieuses, enseignantes civiles, laïques.

Intervieweur : Et vous parliez de l'Église tout à l'heure, c'était assez strict. Est-ce que ça vous influençait beaucoup dans votre vie de tous les jours, puis dans la moralité...l'Église à ce moment-là ?

H.L. : Pendant une partie de ma vie. Puis après ça, ça a lâché. (silence) J'ai cessé de pratiquer et j'ai cessé de...

Intervieweur : Mais c'était très strict dans les années 50...

H.L. : Ah ! Ben gros.

Intervieweur: Les filles ne pouvaient pas nécessairement faire tout ce qu'elles voulaient parce qu'il y avait un code moral....

H.L.: Oh non! Les filles qui couchaient avec des garçons, c'étaient des putains ça. Il n'y en avait pas beaucoup de ça. Ça se faisait pas. Puis les gars ils...moi, j'ai connu surtout les anglophones, ils respectaient les filles. Ils avaient été élevés dans des familles où les femmes étaient respectées. Leurs soeurs...Il fallait qu'ils respectent leurs soeurs, il fallait qu'ils respectent leurs girlfriends...Ils étaient élevés de même ça fait que j'ai jamais eu de problèmes moi avec les garçons.

Intervieweur: Mais c'était important...On parlait d'apparence mais l'apparence....ce qu'une fille faisait c'était très important....Est-ce qu'elle était surveillée? Est-ce qu'il y avait des potins?

H.L.: Non.

Intervieweur: Non?

H.L.: On avait notre propre façon d'agir. On agissait comme on avait été élevées. C'était clair. Il n'y avait pas de besoin d'avoir une police qui nous suive. Mon père ne nous suivait pas! (rires)

Intervieweur: Non, il ne vous suivait pas...(rires) Est-ce qu'il y avait beaucoup d'activités dans la ville à ce moment-là? (silence) Je sais qu'il y avait plusieurs cinémas, il y avait du théâtre...

H.L.: Ah oui! Le cinéma. Je suis ben allée avec R. au cinéma. Ben gros, ben gros. On se disait 7 heures et demie au coin du Bell! Bonjour chère amie! Puis on se serrait la main, on se moquait des Européens qui se serraient la main. On ne faisait pas ça nous autres. (rires) On le faisait pas. On ne se serrait pas non plus dans les bras comme on le fait aujourd'hui. Il n'y avait pas de manifestations extérieures d'affection. Puis à 7 heures et demie au coin du Bell ça voulait dire qu'on s'en allait, il y avait deux cinémas sur la cinquième rue à Shawinigan...Il y avait le Roxy et l'Auditorium. Il y en avait un à St-Marc mais on n'y allait pas....

Intervieweur: C'était plus loin...

H.L.: On n'avait pas d'auto dans ce temps-là.

Intervieweur: C'est ça. Qu'est-ce que vous alliez voir au cinéma?

H.L.: Il y avait des beaux films dans ce temps-là. Je ne sais pas...On allait voir ou des films français ou anglais...Comment est-ce qu'on faisait pour comprendre l'anglais? On ne devait pas aller voir les films anglais.

Intervieweur: Mais les films américains étaient traduits aussi...

H.L.: Oui.

Intervieweur: Comme Jerry Lewis, c'était en français...Bien c'était une traduction...

H.L.: Oui. (silence) On allait voir tout ce qui nous plaisait mais là je ne me rappelle plus. Il y avait ben des bons films français aussi. Qui venaient de France là.

Intervieweur: Oui, oui. Et puis ça est-ce que ça vous influençait dans votre vie?

H.L.: Non. On aimait...C'était notre distraction.

Intervieweur: Ok. C'était vraiment...

H.L.: C'était une distraction. On aimait ben.

Intervieweur: Il se passait beaucoup de choses aussi dans la ville. Il y avait du théâtre, il y avait des danses aussi...

H.L.: Oui. Ben à la Saint-Jean-Baptiste. On avait la plus belle parade à la Saint-Jean-Baptiste! C'était quelque chose! Toute la ville participait. Tous les corps de cadets, de ci, de ça, de d'autre chose, les fanfares, euh...tout ça. Puis notre fanfare-là, quand ils allaient à Montréal. Ils avaient des pantalons rouges et la veste blanche. Euh...On l'écoutait à la radio, la description de la parade à Montréal. Quand Shawinigan arrivait, ils avaient toujours des bonnes remarques à propos de leur apparence. Toujours, à tous les ans! Puis ils avaient des bons instruments. Pourquoi? Parce que M.Biermans...vous savez c'est qui?

Intervieweur: Euh...Je pense que oui.

H.L.: Il a été à la tête de la Belgo. Il venait de Belgique lui.

Intervieweur: Ok oui!

H.L.: Bon bien M.Biermans il avait légué de l'argent à l'Union musicale par son associé, Monsieur euh....Je ne me rappelle pas de son nom. Il achetait les instruments de la fanfare. Il y avait des pauvres fanfares...c'était pauvre puis il y avait des mauvais...Nous autres, ils avaient des bons instruments.

Intervieweur: C'était important la musique. Il y avait beaucoup de fierté par rapport à ça.

H.L.: Ah oui! Puis euh bon...au début, pendant des années, c'était au parc à coté de chez nous, au parc St-Maurice, qu'avaient lieu les concerts. Tout le monde, ça venait de St-Marc et tout ça et à un moment donné, ils ont ouvert un parc à St-Marc. Puis le mardi c'était à Shawinigan en bas, au parc St-Maurice, puis le jeudi je pense, c'était à St-Marc. Ça fait que le monde n'avait pas besoin de descendre nécessairement pour venir écouter de la musique.

Intervieweur : Il y avait beaucoup de groupes...Il y avait les Midinettes aussi, il y avait beaucoup de choses...

H.L. : Oui ma sœur a fait partie des Midinettes.

Intervieweur : Ah oui?

H.L. : Oui.

Intervieweur : Mais vous aviez beaucoup de fierté de ces groupes-là? Ça vous représentait à l'extérieur.

H.L. : Je sais qu'elle aimait ben ça. C. elle aimait ben ça faire partie des Midinettes. Mais moi je n'étais pas du genre à appartenir à des groupes. J'aurais pu...À l'époque je chantais, jusqu'à ce que je fume assez que j'arrête...de perdre la voix complètement. Oui, je pouvais même chanter de l'opéra...

Intervieweur : Mais elles faisaient des tournées de concerts à l'extérieur de Shawinigan...

H.L. : Ah oui! Moi je n'ai jamais appartenu...C. elle saurait tout ça elle....

Intervieweur : Ce que je veux dire c'est que vous quand vous regardiez ces gens-là qui allaient à l'extérieur, vous me dites on les écoutait à la radio, puis on avait des bons commentaires, vous étiez fiers de....

H.L. : Oui! Oui! C'était LA ville. Je vous le dis là. La plus belle ville où être élevé. La plus belle ville. Je suis contente d'avoir été élevée ici à Shawinigan. Shawinigan-Sud (rires) les gens ici faisaient des farces. Ils appelaient les gens qui venaient de Shawinigan-Sud, ça c'était à Shawinigan, qui venaient de Camel town. Pourquoi Camel town? Parce que c'était des chameaux qui vivent dans le sable et les rues n'étaient pas pavées encore ici. Tout ça pour dire qu'ils vivaient à Camel town, dans le sable! (rires)

Intervieweur : Et si on parle des femmes à Shawinigan, les jeunes filles, il y en avait beaucoup qui travaillaient à cette époque-là...

H.L. : Oui, oui. Il y avait en masse d'usines pour les employer. Elles n'avaient rien qu'à apprendre l'anglais puis elles étaient correct.

Intervieweur : Puis comme vous me dites c'étaient surtout des emplois de dactylo et de secrétaire, hein?

H.L. : Oui. Dans les autres compagnies...Je ne suis pas au courant de comment ça fonctionnait les autres compagnies. On ne se mêlait pas tellement de savoir qu'est-ce qui se passait ailleurs. On avait nos affaires et on s'en occupait.

Intervieweur : Et quand vous vous étiez jeune fille, quels modèles de femmes on vous proposait? Qu'est-ce que vous aviez comme opportunités?

H.L. : (silence) Le cinéma américain nous en montrait. Ingrid Bergman puis....C'est là qu'on apprenait comment se vêtir puis comment...Malgré que les anglophones là, les gars, moi il y a en a au moins deux qui m'ont dit que les filles francophones au Québec s'habillaient mieux que...Faut dire qu'on le savait, on disait les anglaises s'habillent mal. Ah! C'était épouvantable! Elles allaient chez R.P. Hébert puis elles s'achetaient des horreurs....

Intervieweur : (rires) Mais justement on parle de modèles vestimentaires mais ce que vous aviez comme choix de carrière, il n'y avait pas beaucoup de choix de carrières...

H.L. : Non, non. On travaillait pour une des compagnies, quand on avait la chance d'avoir les compétences nécessaires, de base là. Et puis on se faisait engager.

Intervieweur : Mais si vous aviez voulu faire autre chose, vous n'auriez pas pu à ce moment-là?

H.L. : On n'avait jamais envie de faire autre chose. Il y avait peut-être celles qui voulaient être institutrices, ça elles pouvaient l'être institutrices ou...à part de ça qu'est-ce qu'il y avait comme....

Intervieweur : Les infirmières.

H.L. : Les infirmières oui.

Intervieweur : Mais sinon, si une femme avait dit moi je veux être ingénieure, est-ce qu'elle aurait pu le faire?

H.L. : Ben si ses parents étaient capables d'y payer le cours oui. Ils l'auraient engagée d'après moi.

Intervieweur : Ça aurait été bien vu une femme qui fait ça.

H.L. : Oui. Ça aurait été vu même avec admiration. Moi j'en avais une petite jeune qui était ingénieure. Et ils ont une bague hein. Elle avait la bague et elle se mettait un paquet de cochonneries de bagues cheap. Je lui ai dit pauvre petite fille, regarde là tu as la bague la plus significative, tu as travaillé pour l'avoir et tu la mêles avec toutes sortes de bagues qui valent rien. J'y ai dit qu'elles valaient rien. C'étaient pas des diamants. Et puis euh je le sais pas si après elle y a repensé ou quoi. Elle enterrait la vision de sa bague en fer avec ces bagues-là. Il y en avait à tous les doigts. Peut-être pas le pouce, je ne suis pas sûre ça...

Intervieweur : Et si on parlait justement des carrières, c'est de ça qu'on parlait. Que c'était bienvenu une femme qui faisait quelque chose de différent.

H.L. : Oui! Oui, oui. C'était même admiré.

Intervieweur : Est-ce que vous diriez que c'était la même chose par exemple à Trois-Rivières ou dans les autres villes?

H.L. : Je l'ignore.

Intervieweur : Ah, vous ne le savez pas...

H.L. : Non. Moi je n'allais pas ailleurs. J'étais bien chez nous. J'allais voir une de mes sœurs à Montréal, je restais dans maison.

Intervieweur : Donc, c'était quand même assez ouvert là...

H.L. : Oui...Il n'y avait pas de quoi qui empêchait excepté le...le...

Intervieweur : L'argent.

H.L. : Oui.

Intervieweur : C'était ça qui était le problème...

H.L. : Pour se faire instruire. À part de ça, le talent de la personne, il fallait qu'elle soit capable là.

Intervieweur : Évidemment.

H.L. : Et puis à part de ça...Non, on n'a pas souffert de ça.

Intervieweur : Vous me dites, moi j'étais bien ici, moi je ne voulais pas aller ailleurs mais il y a peut-être des jeunes filles qui elles voulaient aller à Montréal ou dans une plus grande ville...

H.L. : Ah, il pouvait en avoir qui auraient aimé aller à Montréal mais moi jamais dans cent ans. Comme on dit en anglais : I'm strictly a small town girl. Une petite ville ça me suffit moi. Surtout ici.

Intervieweur : Mais je disais ça dans le sens où peut-être pour elles il y avait plus d'opportunités d'emploi dans une plus grande ville...

H.L. : Elles voyaient la belle grande ville aussi. Ça attirait. Ce n'était pas tellement pour l'ouvrage parce que je ne sais pas si elles auraient eu bien mieux ailleurs. Secrétaire, puis secrétaire, puis secrétaire, ça payait pas plus à Montréal. C'était pour s'en aller dans une grande ville. Moi je n'aurais pas aimé ça. Mais c'était une minorité ben faible ça qui voulait ça. Ben faible! On était heureux chez nous, pourquoi on voudrait aller ailleurs.

Intervieweur : Est-ce que c'était plus des anglophones ou des francophones qui avaient envie de partir, ou les deux?

H.L. : Ben on était pratiquement rien que des francophones, ça fait que ce n'est rien que d'elles que je peux dire...

Intervieweur : Oui, tout à fait...Est-ce que, par exemple, vous vous quittiez la maison quand vous vous mariez à ce moment-là? Si vous quittiez la maison familiale, c'est parce que vous vous mariez...

H.L. : Non!

Intervieweur : Non?

H.L. : Je ne me suis jamais mariée moi.

Intervieweur : Vous ne vous êtes pas mariée?

H.L. : Jamais! Puis j'ai bien fait à part de ça, je ne le regrette pas. (rires) Je n'ai jamais regretté. Mais j'avais l'intelligence d'y réfléchir avant de dire non. Trois occasions j'aurais pu. Et puis je disais à moi-même, penses-y là H., pour pas que plus tard tu dises, j'aurais dont dû! Il est trop tard dans ce temps-là. Quand je disais non, c'était non. Je n'ai jamais rien regretté, pas une seconde. Puis M.C. ne s'est jamais mariée non plus.

Intervieweur : Elle me disait qu'elle voulait rester indépendante.

H.L. : Oui.

Intervieweur : Mais à ce moment-là, vous est-ce que vous avez quitté la maison...

H.L. : J'ai quitté la maison parce que je m'entendais mal avec ma sœur. Il restait rien que ma sœur aînée puis mon père. Ça fait que moi j'ai pris mes cliques et mes claques et je me suis loué un loyer. Dans la première rue. Je suis partie...j'avais 27 ans.

Intervieweur : Est-ce que c'était bien vu à l'époque, une jeune fille qui s'installait toute seule?

H.L. : Ben oui! Ce n'était pas....Ce n'était pas...

Intervieweur : Ce n'était pas un problème.

H.L. : Ben non.

Intervieweur : Il y en a aussi je pense qui s'étaient même acheté une maison...

H.L. : R. B. s'était achetée une maison. Elle s'est mariée sur le tard elle. Pas mal sur le tard. Elle avait sa maison et ça faisait longtemps qu'elle avait des autos.

Intervieweur : C'était normal...

H.L. : Oui, oui! Ce n'était pas mal vu.

Intervieweur : Est-ce que vous diriez...Vous me dites que vous n'êtes pas beaucoup sortie, donc vous ne savez pas ce qui se passait ailleurs, par exemple à Trois-Rivières...

H.L. : Non. Si j'avais eu des amies à Trois-Rivières mais pourquoi j'aurais eu des amies, j'avais des amies à Shawinigan...(rires) Je n'ai jamais été la fille aux grosses gangs là. J'en avais une ou deux et ça me suffisait. Puis mes boyfriends! Qui m'occupaient ben du temps....

Intervieweur : Vous en avez eu longtemps finalement...

H.L. : Longtemps! J'en ai eu plusieurs, plusieurs, plusieurs, plusieurs. J'étais pas laide comme aujourd'hui! (rires) Je n'étais pas une beauté mais j'étais normale. J'étais normale et j'étais bilingue ça fait que (passage inaudible)

Intervieweur : Ça n'a pas cliqué avec aucun non plus, ça n'a pas...

H.L. : Moi je n'ai pas aimé...Je n'ai jamais aimé. Eux autres, il y en a eu trois qui m'auraient épousée demain matin, s'ils avaient pu. Le mariage ce n'était pas fait pour moi puis j'aime ça être toute seule. Intervieweur : Il ne se laisse pas flatter?

Intervieweur : Bien, je pense que ça fait le tour....

H.L. : Oui, on a dû.

Arrêt magnétophone

Fin de l'entrevue

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

1. Sources

1.1 Sources imprimées

Journaux :

Bulletin Shawinigan Chemicals Limited, Montréal, Shawinigan Water and Power. 1953-1963. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4109.

Bulletin Shawinigan Water and Power, Montréal, Shawinigan Water and Power. 1952-1963. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3672.

L'Écho du Saint-Maurice, 1945-1963

Le Nouvelliste, 1945-1963.

Shawinigan Journal, Montréal, Shawinigan Water and Power. 1945-1963. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 3329.

Autres publications

A Survey of Shawinigan Falls, Montréal Shawinigan Water and Power, non-daté, 7 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

Contributory Retirement Income and Group Life Insurance Plans, Montréal, Shawinigan Water and Power, septembre 1948, 26 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc.: 4110.

Courrier interne, Montréal, Shawinigan Water and Power, 3 janvier 1966, 2 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

Formule de retraite, Montréal, Shawinigan Water and Power, 15 juillet 1957, 22 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc.: 4109.

Job description record, Montréal, Shawinigan Water and Power, 6 octobre 1953, 2 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

Job description record, Montréal, Shawinigan Water and Power, 30 janvier 1963, 1 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

Les faits qui dénoncent l'étatisation de l'électricité, Montréal, Shawinigan Water and Power, 1962, p.11. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

MAINGUY, W.F., *Travail et travailleurs*, Montréal, Shawinigan Water and Power, 14 avril 1954, 10 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc.: 4110.

Offre d'actions aux employés-1956, Montréal, Shawinigan Water and Power, 12 novembre 1956, 12 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4109.

Offre d'actions aux employés, Montréal, Shawinigan Water and Power, 9 octobre 1959, 12 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4109.

Partners in Progress, Montréal, Shawinigan Water and Power, janvier 1950, 61 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

Personnel de sexe féminin des filiales « Shawinigan » et « Quebec Power » âgé de 55 ans et plus au 31 décembre 1965, Montréal, Shawinigan Water and Power, 3 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

Plus de protection et moins de soucis, Montréal, Shawinigan Water and Power, avril 1956, 18 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4109.

Rapports annuels de la Shawinigan Water and Power, Montréal, Shawinigan Water and Power. 1945-1963. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4140.

Relations entre la compagnie et les unions, correspondance interne, Montréal, Shawinigan Water and Power, 6 septembre 1963, 2 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

Statistiques sur la proportion des Canadiens-français dans la compagnie, document interne, Montréal, Shawinigan Water and Power, 11 juin 1962, 2 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4140.

Votre compagnie, Montréal, Shawinigan Water and Power, non-daté, 21 p. Archives d'Hydro-Québec. Fonds Shawinigan Water and Power Company. Loc. : 4110.

Sources gouvernementales :

Recensement du Canada 1941

Recensement du Canada 1951

Recensement du Canada 1961

1.2 Sources iconographiques

Avantages industriels et commerciaux de Shawinigan, Québec, Canada, carte de la cité de Shawinigan, Montréal, Cartographie internationale, 1964, échelle : 1,5 cm/1000 milles.

Ville de Shawinigan, carte routière, édition 2006-2007, échelle : 4,5 cm/1 km.

1.3 Sources orales

Verbatim entrevue D. G.-H., réalisée à Shawinigan, le mardi 11 mars 2008 à 13h15.

Verbatim entrevue H.L., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 4 mars 2008 à 9h30.

Verbatim entrevue L.G., réalisée à Québec, le jeudi 13 mars 2008 à 13h30.

Verbatim entrevue M.C., réalisée à Trois-Rivières, le lundi 3 mars 2008 à 13h30.

Verbatim entrevue M.P., réalisée à Shawinigan-Sud, le mardi 25 mars 2008 à 13h30.

Verbatim entrevue T.A., réalisée à Grand-Mère, le mercredi 12 mars 2008 à 9h30.

2. Études

2.1 Études théoriques et méthodologiques

BERTAUX, Daniel, *Le récit de vie (2ème édition)*, Paris, Armand Colin, 2005, 126 p.

DESCAMPS, Florence, *L'historien, l'archiviste et le magnétophone, De la constitution de la source orale à son exploitation*, Paris, Comité pour l'Histoire Économique et Financière, coll. « Histoire économique et financière de la France », série « Sources », 2001, 864 p.

OAKLEY, Ann, «Interviewing Women: a Contradiction in Terms», dans Helen Roberts dir., *Doing Feminist Research*, London, Boston et Henley, Routledge & Kegan Paul, 1981, p.30 à 61.

2.2 Synthèses et études générales

BARRY, Francine, *Le travail de la femme au Québec : l'évolution de 1940-1970*, Montréal, Presses de l'Université du Québec, 1977, 80 p.

COLLECTIF CLIO, *L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*, Montréal, Éditions Le Jour, 1992, 646 p.

GAGNON, Mona-Josée, *Les femmes vues par le Québec des hommes: 30 ans d'histoire des idéologies, 1940-1970*, Montréal, Éditions du Jour, 1974, 159 p.

HARDY, René et SÉGUIN, Normand, *Histoire de la Mauricie*, Québec, Presses de l'Université Laval, coll. Histoire des régions, 2004, 1137 p.

PARR, Joy, dir., *A Diversity of Women: Ontario 1945-1980*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, 335 p.

PRENTICE, Alison, *Canadian Women : a History*, Toronto, Nelson Thompson Learning, 1996, 510 p.

2.3 Études spécialisées

a) Livres

BAILLARGEON, Denyse, *Ménagères au temps de la crise*, Montréal, Les Éditions du remue-ménage, 1993, 311 p.

BAILLARGEON, Denyse, *Un Québec en mal d'enfants : La médicalisation de la maternité, 1910-1970*, Montréal, Les éditions du remue-ménage, 2004, 373 p.

BELLAVANCE, Claude, *Shawinigan Water and Power 1898-1963 : Formation et déclin d'un groupe industriel du Québec*, Montréal, Boréal, 1994, 446 p.

CREESE, Gillian, *Contracting Masculinity : Gender, Class, and Race in a White-Collar Union, 1944-1994*, Don Mills, Oxford University Press, 1999, 278 p.

GIRARD, Denise, *Mariage et classes sociales*, Ste-Foy, Presses de l'Université Laval, 2000, 203 p.

- HERON, Craig et Robert H. STOREY, *On the Job: Confronting the Labour Process in Canada*, Kingston, McGill-Queen's University Press, 1986, 360 p.
- HIGH, Steven, *Industrial Sunset, The Making of North America's Rust Belt, 1969-1984*, Toronto, University of Toronto Press, 2003, 306 p.
- IGARTUA, José Eduardo, *Arvida au Saguenay: naissance d'une ville industrielle*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 1996, 273 p.
- LACOURSIÈRE, Jacques, *Shawinigan, 100 ans d'histoire : De l'effervescence au renouveau*, Les Éditions des Glanures, 2001, 326 p.
- LOWE, Graham S., *Women in the Administrative Revolution: the Feminization of Clerical Work*, Toronto, University of Toronto Press, 1987, 234 p.
- MORTON, Suzanne, « The June Bride as the Working-class Bride : Getting Married in a Halifax Working-Class Neighbourhood in the 1920's », dans Bettina Bradbury, *Canadian Family History Selected Readings*, Toronto, Irwin Publishing Ltd., 2000, p.360 à 379.
- PARR, Joy, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press, 1990, 314 p.
- ROBY, Yves, *Les Québécois et les investissements américains (1918-1929)*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1976, 250 p.
- ROUILLARD, Jacques, *Histoire de la CSN, 1921-1981*, Montréal, Éditions du Boréal Express, 1981, 335p.
- SANGSTER, Joan, *Earning Respect: The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920-1960*, Toronto, University of Toronto Press, 1995, 333 p.
- TONE, Andrea, *The Business of Benevolence: Industrial Paternalism in Progressive America*, Ithaca, Cornell University Press, 1997, 264 p.

b) Articles

- BELLAVANCE, Claude, « Patronat et entreprise au XXème siècle : l'exemple mauricien », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 1984, vol. 38, no. 2, p.181 à 201.
- BELLAVANCE, Claude, Normand BROUILLETTE et Pierre LANTHIER, « Financement et industrie en Mauricie, 1900-1950 », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 1986, vol. 40, no. 1, p.29 à 50.

BELLAVANCE, Claude et François GUÉRARD, « Ségrégation résidentielle et morphologie urbaine, le cas de Shawinigan, 1925-1947 », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 1993, vol. 46, no. 4, p.577 à 605.

BOYER, Kate, « « Neither forget nor remember your sex » : sexual politics in the early twentieth-century Canadian office », *Journal of Historical Geography*, vol. 29, no. 2, 2003, p.212 à 229.

DAGENAIS, Michèle, « Itinéraires professionnels masculins et féminins en milieu bancaire : Le cas de la Banque d'Hochelaga, 1900-1929 », *Labour/Le Travail*, 1989, vol. 24, p.45 à 68.

FAHRNI, Magda et Yves FRENETTE, « « Don't I long for Montreal » : l'identité hybride d'une jeune migrante franco-américaine pendant la Première Guerre mondiale », *Histoire sociale/Social history*, vol. XLI, no. 81, mai 2008, p. 75-98.

GENDRON, Yannick, « Le destin parallèle de deux petites villes de banlieue : Shawinigan-Sud et Trois-Rivières-Ouest en Mauricie, 1945-1975 », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 1999, vol. 52, no. 4, p.533 à 561.

LANTHIER, Pierre, « Stratégie industrielle et développement régional : le cas de la Mauricie au XX^{ème} siècle », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 1983, vol. 37, no. 1, p.3 à 19.

SANGSTER, Joan, « The Softball Solution : Female Workers, Male Managers and the Operation of Paternalism at Westclox, 1923-1960 », *Labour/Le Travail*, Automne 1993, no 32, p.167 à 199.

c) Thèses et mémoires

ARCHAMBAULT, Jacinthe, « *Demandez à quelqu'un qui sait* » : discours des publicitaires et des experts de la famille sur les enfants et la consommation à Montréal au lendemain de la deuxième guerre mondiale (1944-1954), Montréal, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 2008, 174 p. (document électronique)

BOUVIE, Emmanuelle-Minnie, *Talons hauts et bas de soie: les téléphonistes de Bell Téléphone à Montréal, 1920-1939*, Montréal, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 2004, 110 p.

DAGENAIS, Michèle, *Division sexuelle du travail en milieu bancaire : Montréal, 1900-1930*, Montréal, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 1987, 183 p.